

Annika Ruokoniemi

Työsuojelun toimintaohjelman kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Rakennustekniikan koulutusohjelma

Insinöörityö

28.1.2015

Tekijä Otsikko	Annika Ruokoniemi Työsuojelun toimintaohjelman kehittäminen
Sivumäärä Aika	34 sivua + 1 liite 28.1.2015
Tutkinto	insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Rakennustekniikan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Infrarakentaminen
Ohjaajat	Laboratorioinsinööri Markus Immonen Kaupunginpuutarhuri Merja Pöyhiä Palvelujohtaja Pekka Pakkala
<p>Tämä insinöörityö tehtiin Espoon Kaupungin Kaupunkitekniikka-liikelaitokselle. Pää tavoitteena oli päivittää ja yhtenäistää työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen perustuu työturvallisuuslain 9 §, jonka mukaan työnantajalla tulee olla ohjelma, joka sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset. Ohjelma laaditaan tai päivitetään yleensä työsuojelukausittain, joka Espoon kaupungilla on neljä vuotta.</p> <p>Työ toteutettiin projektiluontoisena päivitys- ja kehitystyönä, johon osallistui henkilöitä kaupungin eri palveluyksiköistä. Osana projektia kartoitettiin työsuojeludokumentaation tila yksiköittäin sekä käytiin läpi riskienarvioinnit ja tehtiin turvallisuushavaintoja niiden pohjalta. Kaupungilla ei aikaisemmin ollut koko Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksen kattavaa yhtenäistä työsuojelun toimintaohjelmaa. Projektin osatavoitteiksi määriteltiin kartoitustyön lisäksi mm. työturvallisuuden vastuiden ja roolien tarkentaminen.</p> <p>Työn tutkimusaineistona käytettiin kaupungin työsuojelumateriaalia, eri yksiköiden työturvallisuuden ja -terveyden tuntemusta sekä monipuolisesti työsuojelun eri aihe-alueiden kirjallisuutta. Tulokseksi saatiin työsuojelun toimintaohjelma kaudelle 2014 - 2017, jossa on esitetty Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksen työsuojelun toteutuminen ja tavoitteet. Tuloksia voidaan käyttää jatkossa päivitettäessä toimintaohjelmaa.</p>	
Avainsanat	Työsuojelu, työsuojelun toimintaohjelma, työturvallisuus, työterveys

Author Title	Annika Ruokoniemi Development of Occupational Safety and Health Program
Number of Pages Date	34 pages + 1 appendix 28 January 2015
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Civil Engineering
Specialisation option	Infrastructural Engineering
Instructors	Markus Immonen, Laboratory Engineer Merja Pöyhiä, City Gardener Pekka Pakkala, Service Manager
<p>This thesis was made for the City of Espoo, Public Works Department. The main goal was to update and unify the occupational safety and health program to cover the whole Public Works Department. Occupational safety and health program is based on Occupational Safety and Health Act. The act obligates the employer to have a program that includes development objectives for working conditions and lists the effects of working environment. The program is formed or updated normally every occupational safety and health period which in the City of Espoo is four years.</p> <p>The study was carried out as an update and development project work with the participation of workers in the city's various service units. As a part of the project, occupational safety and health documentation was surveyed in each unit and risk assessments were processed and safety observations made based on them. There was no previous occupational health and safety program that included the whole Public Works Department. Additional objectives of the project were also to refine the responsibilities and roles in ensuring work safety.</p> <p>The used research material consisted of the city's occupational safety and health material, knowledge of different units, as well as a wide range of occupational safety and health literature. The result was an Occupational safety and health program for the period 2014 - 2017, which includes the realization and objectives of this period. The results can be used when the program is updated in future.</p>	
Keywords	Occupational safety and health, work safety, occupational health

Sisällys

Lyhenteet ja käsitteet

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tavoitteet, rajaukset ja tutkimusmenetelmät	2
1.3	Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos	2
2	Työsuojelu	4
2.1	Työsuojelulainsäädäntö	4
2.2	Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet ja keskeinen sisältö	5
2.3	Vastuut ja tehtävät	7
2.4	Työturvallisuus- ja työterveysjohtaminen	9
2.5	Työturvallisuuden mittaaminen	13
2.6	Riskienarviointi	15
2.7	Perehdytys	19
2.8	Yhteistoiminta	21
2.9	Viestintä	22
3	Espoo kaupunkitekniikka - Työsuojelun toimintaohjelma -projekti	23
3.1	Lähtötilanne	23
3.2	Työympäristö sekä työympäristökohtaiset turvallisuushuomiot	24
3.3	Kartoitustyö	27
3.4	Tulokset	28
3.5	Käyttöönotto	31
4	Yhteenveto ja johtopäätökset	31
	Lähteet	33

Liitteet

Liite 1. Työsuojelun toimintaohjelma Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitokselle

Lyhenteet

EKA	Espoo Kaupunkitekniikka
OHSAS 18001	Occupational health and safety management systems Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmästandardi
TTT	Työterveys- ja työturvallisuus

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Työsuojeluun panostaminen on tänä päivänä tärkeä osa yrityksen laatukriteerejä. Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa työympäristön turvallisuus ja terveellisyys eri toimenpiteillä. Tähän kuuluu myös palvelusuhteiden ehdot, henkinen hyvinvointi, yhteistoiminta, johtaminen ja organisaation toimivuus ja sitä kautta tuottavuus. Työsuojelutoiminta on lakisääteistä ja sen toteuttamisesta työpaikoilla vastaa työnantaja. Myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia yhteisestä turvallisuudesta omalla toiminnallaan. [1, s. 4.]

Työsuojelun toimintaohjelma on yrityksen turvallisuuden ja terveyden edistämisen väline. Toimintaohjelman laatimisesta on säädetty työturvallisuuslaissa ja sen tulee kattaa kehittämistarpeet ja tavoitteet sekä määrittellä kuinka työsuojeluasioiden käytännön toteutus yrityksessä tapahtuu. Toimintaohjelma perustuu työpaikan riskienarviointiin sekä työpaikkaselvitykseen. Muodoltaan se voidaan laatia yrityksen omia tarpeita parhaiten vastaavaksi ja se voidaan myös liittää osaksi jotain toista ohjelmaa tai suunnitelmaa. [2, s. 62.]

Mahdollisuus työsuojelun toimintaohjelman tekoon insinöörityönä tarjoutui lokakuussa 2013, kun Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksella oli tarve päivittää toimintaohjelma sekä tehdä siitä yhtenäinen ylläpidon, rakentamisen sekä ympäristöpalveluiden yksiköiden kesken. Opinnäytetyön tuotoksena syntyvä työsuojelun toimintaohjelma toteutettiin Espoon kaupungin johdon ja henkilöstön kanssa osana EKA Työsuojeluohjelma -projektia. Projekti alkoi marraskuussa 2013 ja päättyi huhtikuussa 2014.

Toimintaohjelma on osa turvallisuuden ja terveyden edistämisen hallintaa, jota varten on luotu muun muassa OHSAS 18001 -standardi. Tämä työturvallisuus- ja työterveysjohtamisen malli perustuu jatkuvan parantamisen periaatteeseen, johon pyritään eri työkalujen avulla. Keskeistä on järjestelmällinen kokonaisuuden suunnittelu ja toiminta jolla minimoidaan riskit. Tässä työssä toteutusratkaisuja on pohdittu myös OHSAS 18001 -järjestelmän työkalujen pohjalta. Yrityksessä standardi ei ole käytössä, mutta ajatus on, että luodaan mahdollisuudet, jotta tulevaisuudessa käyttöönotto toteutuisi.

1.2 Tavoitteet, rajaukset ja tutkimusmenetelmät

Työ on päivitys- ja kehitysprojekti. Tavoitteena on yrityksen turvallisuuden ja terveyden parantaminen ennakoivan työsuojelun näkökulmasta. Tämä tarkoittaa riskiarviointien pohjalta tehtävien kehitysehdotusten esiin nostamista ja toteutusta mahdollisuuksien mukaan. Ennakoivan työsuojelun välineenä toimii työsuojelun toimintaohjelma, joka on tämän yrityksessä toteutettavan projektin kirjallinen tuotos.

Projektin osatavoitteina on tietojen päivitys, hajanaisen tiedon yhtenäistäminen, sähköisen tiedonsaannin kehittäminen, vastuiden ja roolien tarkentaminen sekä uusien työntekijöiden työsuojeluasioihin perehdyttämisen selkeyttäminen. Lähtökohtana on luoda kokonaisuudesta hyödyllinen ja helposti päivitettävä työsuojelun keskeiset asiat kokoava toimintaohjelma.

Tavoitteen kannalta oleellista on pohtia aihetta niin, että toteutus palvelee mahdollisimman laajasti koko liikelaitosta. Projektin aihe rajataan niin, että toimintaohjelman laatimisessa keskitytään kokonaisuuden kannalta keskeisiin asioihin ja pyritään välttämään liian yksityiskohtaista yksikötason paneutumista. Ongelmana on aiheen laajan kokonaisuuden hallinta ja toteutukseen varattu aikataulu.

Käytettävät tutkimusmenetelmät ovat eri työmenetelmiin tutustuminen osallistumalla eri työnsuorituksiin käytännössä sekä seuraamalla ja havainnoimalla työtä. Muita tutkimusmenetelmiä ovat kirjallisuuteen pohjautuvan tiedon vertailu käytännön toteutukseen, sekä keskustelut ja vapaamuotoiset haastattelut työntekijöiden kanssa. Päivitys- ja kehittämistyön aineistona käytetään yrityksen olemassa olevaa työsuojelumateriaalia, sekä selvitystyössä kerättyä tietoa.

1.3 Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos

Espoo Kaupunkitekniikka on yksi seitsemästä Espoon palveluliiketoimen liikelaitoksesta. Palveluliiketoimi on kaupungin oma palveluntuottaja. Muut liikelaitokset ovat Catering, Kiinteistöpalvelut, Logistiikka, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, Talouspalvelut sekä Henkilöstöpalvelut. Lisäksi palveluliiketoimeen kuuluu Kaupunkitiedon tulosityksikkö sekä tietotekniikkapalvelujen tulosityksikkö ja hallinto- ja kehittämissyksikkö. Palveluliiketoimen tulokset ovat osa kaupungin tulostulosta.

ketoimen toimiala tuottaa kaupunkikonsernin sisäisiä palveluja liiketaloudellisin periaattein mahdollisimman kustannustehokkaasti sekä huolehtii kaupungin pelastustoimesta.

Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos perustettiin 1.1.2012 Espoon kaupungin organisaatiouudistuksen yhteydessä. Se tuottaa kunnallisteknisiä rakentamis-, korjaus- ja ylläpitopalveluja sekä metsänhoidon palveluja. Liikevaihto on noin 60 milj. € / vuosi ja henkilöstömäärä noin 360. Liikelaitokseen kuuluu neljä palveluyksikköä, jotka ovat tuotannon tuki, rakentaminen, ylläpito sekä ympäristöpalvelut. Jokainen yksikkö on jakaantunut palvelualueisiin. Ympäristöpalveluihin kuuluu luonnonhoito, kaupunginpuutarha, maanvastaanotto sekä päällysteet ja merkinnät. Ylläpito käsittää pohjoisen katu- ylläpidon, eteläisen katu- ylläpidon sekä viherylläpidon. Vastaavasti rakentamisen yksikkö jakautuu pohjoiseen ja eteläiseen kadunrakentamiseen, sekä viherrakentamiseen. Talous, IT ratkaisut, kehittäminen ja laatu, hankinnat sekä henkilöstö-asiat kuuluvat Tuotannon tuki -yksikköön.

Toimintamalli

Liikelaitos toimii tilaaja-tuottaja-mallilla jossa kuntapalveluiden järjestämisvastuu on eriytetty niiden tuottamisesta. Liikelaitoksen asiakas määrittelee haluamansa tuotteen tai palvelun ja palvelutason, joka toteutetaan sopimusten mukaisesti. Tuottajalle on keskitetty omat tuotantoresurssit, jotka kattavat henkilöstön, alihankintaverkoston, tuotannonohjauksen, tuotantojärjestelmät sekä koneet ja kaluston. Rakentamisen tilaajayksikkönä katujen, vesihuollon, puistojen ja viheralueiden osalta on Tekninen keskus. Kiinteistöjen pihojen tilaajayksikkö on Tilakeskus. Asiakas on aktiivisesti mukana palveluiden arvioinnissa ja kehittämisessä. [3.]

2 Työsuojelu

Tässä luvussa käsitellään tämän työn kannalta oleellisia työsuojelun aihealueita. Toimintaohjelman laatimisen kannalta keskeisintä on ollut perehtyä lainsäädäntöön, riskiarviointien laatimiseen, turvallisuusjohtamiseen, perehdyttämiseen sekä työsuojelutoimintaan ja sen osapuolten rooleihin työpaikalla.

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työsuojelun vaikutukset ovat laaja-alaisia. Työn turvallisuudella, henkisellä hyvinvoinnilla ja fyysisen terveydentilan huomioimisella on paitsi tärkeä rooli yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta, sillä on myös yhteys työn kustannuksiin ja tuottavuuteen sekä laajemmassa mittakaavassa myös kansantalouteen. [4, s. 8–9.]

Tänä päivänä työsuojelu on otettu tärkeäksi osaksi yrityksen toimintaperiaatteita, mutta kehittämistä on edelleen työsuojelutoiminnan suunnitelmallisuudessa ja seurannassa. Tämän lisäksi työsuojelu koetaan hieman irrallisena kokonaisuutena toiminnasta eikä sen yhteyttä työn laatuun tai oman työn sujuvuuteen nähdä. Turvallisuusjohtamisella ja hallintajärjestelmillä varmistetaan työsuojelun toimivuus. Johtamisen tulee olla näkyvää jotta suunnitelmat toteutuvat käytännössä. Henkilöstön mukaanotolla on tärkeä rooli jotta kuormitus- ja vaaratekijöiden selvitys perustuu käytännön työn tarkasteluun. Yksilötason vastuu myös osallistaa kaikki työturvallisuuden huomioimiseen. [5, s. 7.]

2.1 Työsuojelulainsäädäntö

Työturvallisuudesta ja työterveydestä on säädetty useita lakeja. Keskeisimmät niistä ovat ”Työturvallisuuslaki” (738/2002) sekä ”Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta”. Työsuojelulainsäädäntö sisältää määritelmät velvoitteista koskien työolojen ja työympäristön järjestämistä siten ettei terveys vaarannu. [4, s. 32.]

Työturvallisuuslain tavoite on että työpaikat edistävät oma-aloitteisesti työympäristön ja työolojen turvallisuutta jotta työntekijöiden työkyky ja sen ylläpitäminen olisi taattu. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisevää toimintaa sekä

muita fyysisen tai henkisen terveyden haittojen ehkäisyä. Tavoitteet ja käytänteet kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan. Työturvallisuuslain keskeinen sisältö kattaa muun muassa työnantajan yleiset velvollisuudet, yhteistoiminnan määritelmän, työntekijän velvollisuudet, työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset, erityisen työn teettämisen tilanteet, työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet sekä rangaistussäännökset. Lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. [6.]

Työsuojelun toimintaohjelmasta on säädetty työturvallisuuslain 9 §:ssä seuraavasti:

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdetaan tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. [6.]

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta varmistaa työsuojelun säännösten noudattamisen yhteistoiminnan avulla johon osallistuu viranomaisvalvonta, työnantaja sekä työntekijä. Yhteistoiminnan tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus osallistua työn turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. [7.] Yhteistoimintaa käsitellään tarkemmin luvussa Työsuojelun yhteistoiminta.

Toimintaohjelmassa määriteltävä työterveyspalveluiden järjestäminen perustuu työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudet ja työterveyshuollon sisältö ja toteuttaminen. Työterveyshuollosta laaditaan toimintasuunnitelma, joka voi olla osana työsuojelun toimintaohjelmaa. Yrityksellä tulee olla myös päihdeohjelma, mikäli työntekijöille tehdään huumausainetestejä. [21.]

2.2 Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet ja keskeinen sisältö

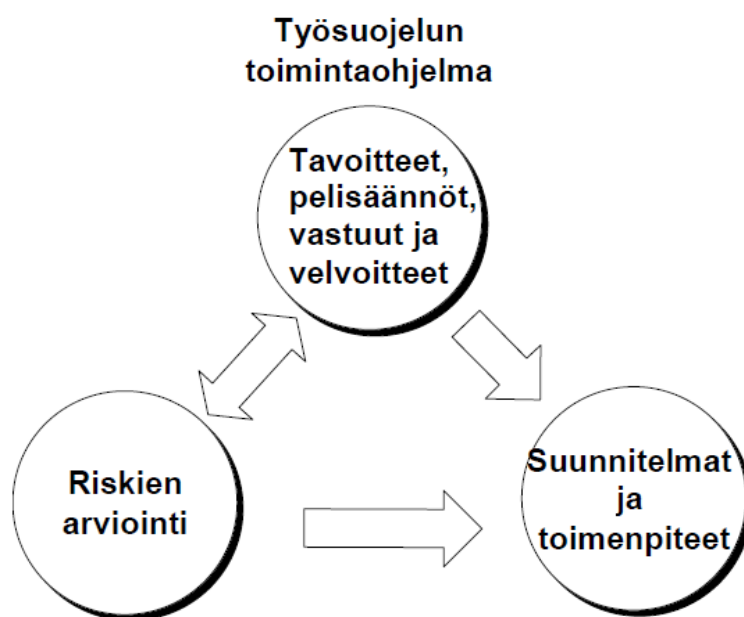
Työsuojelun toimintaohjelman tarkoitus on olla ennakoivan työsuojelun väline. Siinä määritellään yrityksen turvallisuuden ja terveyden toimintatavat ja tavoitteet ja näin ollen se mahdollistaa järjestelmällisemmän ja suunnitelmallisemman toiminnan. Laissa ei ole määritelty tarkkaa muotoa toimintaohjelmalle. Tällä halutaan luoda työnantajalle mahdollisuus tehdä omaa toimintaa parhaiten palveleva kokonaisuus. Laissa sääde-

tään yleiset sisällölliset vaatimukset, mutta toimintaohjelma voi olla muodoltaan joko yleisluontoinen kuvaus tai siinä voidaan määritellä konkreettiset toiminnot.

Henkilöstön osallistuminen ohjelman suunnitteluun edesauttaa sitoutumista tavoitteiden toteutumiseen. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen koskee kaikkia toimialoja riippumatta yrityksen koosta tai henkilömäärästä. Suuren työnantajan eri toimipisteissä on useimmiten omat toimintaohjelmat. Toimintaohjelman keskeinen sisältö on työolojen kehittämistarpeiden kuvaaminen sekä työympäristön eri tekijöiden vaikutusten läpikäynti. Työsuojelun toimintaohjelman runko:

- Työnantajan työsuojelun tavoitteet
- työpaikan kehittämistarpeiden arvioinnin ja seurannan kuvaus
- työsuojelutoiminnan kuvaus
- työterveyshuollon järjestämisen kuvaus ja tehtävien määrittely
- linjaorganisaation toiminta työsuojelun toteuttajana
- työsuojelutietouden ja -koulutuksen järjestämisen kuvaus
- perehdyttämiskäytännöt ja työsuojelun huomioiminen osana jokapäiväistä työtä
- kuvaus tapaturmien uhkaan varautumisesta [2, s.62.]

Toimintaohjelman yhtenä sisällön määrittävänä tekijänä toimii riskien arviointi, jonka avulla selvitetään toimintaohjelmaan kirjattavat tavoitteet ja toimenpiteet turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi sekä toteutettavat käytänteet.



Kuva 1. Riskien arviointi osana työsuojelun toimintaohjelman laatimista [8, s.13.]

2.3 Vastuut ja tehtävät

Organisaatiolla on laissa määritelty vastuut työsuojelusta. Vastuut jakautuvat ylimmän johdon, keski johdon, työn johdon ja henkilöstön kesken. Yhteisiä vastuita ovat ohjeiden ja määräysten noudattaminen, yhteisestä turvallisuudesta huolehtiminen, vaarojen huomioiminen ja niistä ilmoittaminen sekä suojavarusteiden käyttö. Työnantaja on päävastuussa työpaikan turvallisuuden toteutumisesta. [9, s. 37; 4, s. 16–17.]

Ylimmän johdon päävastuu on pätevän henkilöstön palkkaaminen sekä työsuojelun yleisten toteutuskäytäntöjen määrittäminen, toimeenpano sekä toteutumisen valvonta sekä näiden toimenpiteiden liittäminen yrityksen suunnittelu- ja ohjausjärjestelmiin. Tehtäviin kuuluu myös henkisestä työsuojelusta huolehtiminen. Tällä tarkoitetaan muun muassa epäasiallista kohtelua, väkivallan uhkaa sekä yksin työskentelyä käsittävien asioiden huomioiminen. Ylin johto käsittää yrityksen toimitusjohtajan sekä hänen alaisuudessa olevia johtajia. Ylin johto määrittää muiden yksiköiden vastuut ja tehtävät sekä seuraa niiden toteutusta. Seuraaminen tapahtuu raportointi- ja seurantajärjestelmillä. Ylin johto varmistaa yleiselle työsuojelutoiminnalle resurssit sekä esimiehien tehtävien edellyttämät resurssit. [4, s.16; 10, s 86–8.]

Keskijohdon päävastuu on käytännön työn toteutuksesta päättäminen sekä toteutukseen liittyvät turvallisuusnäkökulmat kuten työturvallisuusohjeiden laatiminen, laitteiden hankinta, työturvallisuusasioista tiedottaminen ja työsuojelun valvonnan organisointi. Oleellista on myös työsuojelutoiminnan kehittäminen ja kehitysehdotusten esittäminen ylimmälle johdolle. Työsuojelutehtävät ja -toimimisvelvollisuus määräytyvät johtotehtävien mukaan. Velvollisuuksien tuoman vastuun kannalta työsuojeluasioiden huomioiminen johtamistilanteissa on tärkeää. Valvonnan organisoinnilla tarkoitetaan että keski-johto huolehtii, että käytännön valvonta työnjohdon toimesta toteutuu. [4, s.16–17; 10, s. 87, 92.]

Työnjohdon työsuojeluvastuu keskittyy töiden suunnitteluun, henkilöstön työtehtäviin perehdyttämiseen ja työn valvontaan. Ennakoivana työsuojelun muotona toimiva työn suunnittelu vähentää kustannuksia ja helpottaa töiden sujumista. Työnjohdon keskeinen tehtävä on perehdyttää järjestelmällisesti turvalliseen toimintaan sekä saattaa työntekijöiden tietoon työn riskit sekä ohjeet riskien huomioimiseen. Perehdyttämiseen kuuluu myös työntekijän työsuojeluvastuiden avaaminen. Keskeisimpiä valvonnan kohteita ovat käytettävät työmenetelmät, koneet, laitteet, työympäristön olosuhteet sekä henkilöiden toiminta. [4, s.16–17; 10, s. 89, 91.]

Työsuojeluvastuut

Työntekijän velvollisuus on noudattaa työn suoritukselle laadittuja ohjeita sekä huomioida mahdolliset vaarat ja toimia omalta osaltaan yhteisen työsuojelun edistämiseksi. Tämä tarkoittaa huolellisuutta työnteossa sekä muun muassa siisteyden ja järjestyksen ylläpitämistä. Vastuut perustuvat työturvallisuuslakiin. Laissa määritellyjä velvollisuuksia ovat ilmoitusvelvollisuus esimiehelle havaituista puutteista tai vioista koskien laitteita, työmenetelmiä, työvälineitä tai suojaimia. Työntekijän velvollisuus on myös korjata havaitsemiaan puutteita osaamisensa mukaan. Poistettu vika tai puutteellisuuden korjaaminen tulee myös ilmoittaa esimiehelle. Määrättyjä suojavarusteita tulee käyttää ohjeiden mukaisesti ja niissä ilmenevistä puutteista tulee ilmoittaa, jotta minimoidaan tapaturmariskit. Turvallisuus- tai suojalaitteiden kytkentöjä ei saa poistaa tai muuttaa ellei työn suoritus niin vaadi. Silloinkin laite on palautettava käyttöön mahdollisimman pian. [4, s. 17–21; 10, s.34, 94.]

2.4 Työturvallisuus- ja työterveysjohtaminen

Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen on kokonaisuuden hallintaa, jossa yhdistyvät työmenetelmien, toimintatapojen sekä ihmisten johtaminen. Työturvallisuus- ja työterveysjohtamisen (TTT-johtamisen) keskeinen ajatus on toiminnan jatkuvuus, niin ylläpidettävän turvallisuustason suhteen kuin kehittämisen näkökulmasta.

TURVALLISUUSJOHTAMINEN Työturvallisuus Työterveys	
Turvallisuuspolitiikka	<ul style="list-style-type: none"> • sisältää päämäärät • näkyy johdon sitoutuminen • näkyy henkilöstön merkitys turvallisuuden toteuttamisessa
Turvallisuusjohtamisen organisointi	<ul style="list-style-type: none"> • järjestelmällisten toimintatapojen luominen • toimintavastuiden ja velvollisuuksien määrittäminen • linjaesimiesten resurssien varmistaminen
Käytännön toiminta	<ul style="list-style-type: none"> • riskien arviointi • osaamisen varmistaminen • toimenpiteiden toteutus • tiedon kulun varmistaminen • mittaaminen ja seuranta

Kuva 2. Turvallisuusjohtamisen kokonaisuus [11.]

Turvallisuusjohtamisen kokonaisuuteen kuuluu turvallisuuspolitiikka, velvollisuuksien ja vastuiden selkeä jako, riskienarviointi ja turvallisuuden mittaaminen, seuranta ja tiedottaminen sekä osaamisen varmistaminen. Myös palautteenannon merkitys on suuri jatkuvan parantamisen kannalta. Turvallisuusjohtamisen lähtökohta on toiminnan tavoitteiden, periaatteiden ja vastuiden määrittäminen. Kun turvallisuuspolitiikan selkeät linjaukset on luotu, on käytännön organisointi ja toiminta johdonmukaisella pohjalla. [11.]

Laissa on määritelty että yrityksen on järjestelmällisesti hallittava työpaikan turvallisuutta ja terveyttä jotta sitä pystytään seuraamaan ja parantamaan. Kokonaisuuteen kuuluu työolojen turvallisuuden arviointi ja haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen sekä niiden ennakoiva poistaminen tai minimointi. Lain määrittämät turvallisuusjohtamisen elementit ovat toimintaohjelman laatiminen, riskien arviointi, perehdytys, jatkuva tarkkailu sekä toimintaohjelman päivittäminen. Työsuojelupäällikkö- ja työsuojeluasiamies ovat laissa

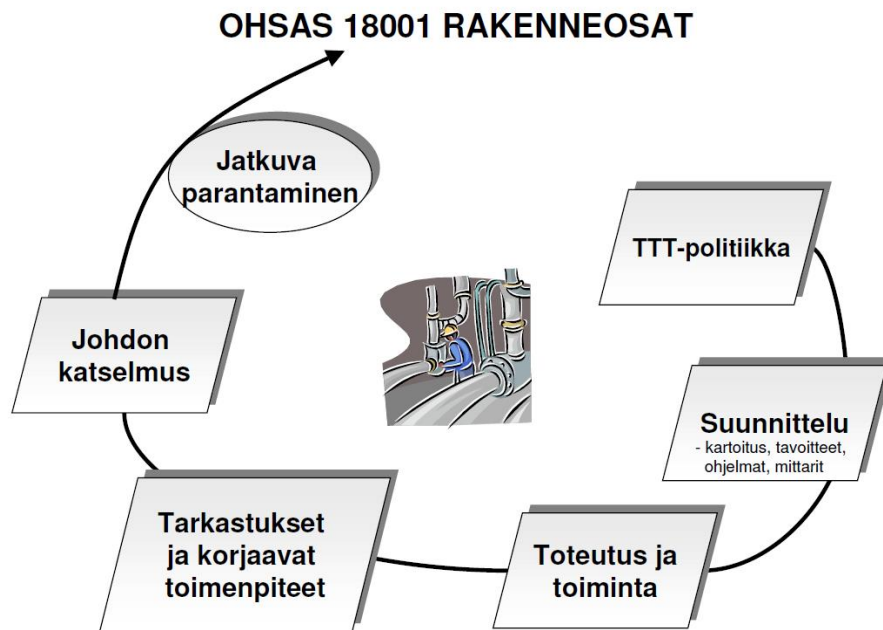
määriteltyjä asiantuntijoita ja toimintaan osallistuvia henkilöitä työpaikalla. Lisäksi työterveyshuolto toimii yhteistyössä tiedontuottajana ja jakajana. [11; 13; 12, s.9–10.]

Turvallisuusjohtamisen toteuttamista ei ole laissa määritelty yleisiä velvollisuuksia lukuun ottamatta vaan toteuttaminen riippuu organisaation toiminnasta ja on sen määriteltävissä. Lähtökohtana ovat periaatteet, joiden varaan järjestelmällinen toiminta rakentuu. Johtamista varten on luotu järjestelmiä, jotka linjaavat yksityiskohtaisemmin kokonaisuuden toteutusta. Johtamisen järjestelmiä on muun muassa OHSAS 18001:fi, ILO/OSH-MS sekä BS 8800:fi. [12, s. 9–10; 9.] Osana tätä työtä on perehdytty OHSAS 18001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen standardiin.

OHSAS 18001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen standardi

OHSAS-standardi perustuu jatkuvan parantamisen malliin, jossa riskien arviointien pohjalta tehdään turvallisuustoiminnan lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämis- ja ylläpitosuunnittelua ja toteutusta perustuen asetettuihin tavoitteisiin. Seurantaan ja arviointiin käytetään erilaisia mittareita. Kokonaisuus kuvataan työsuojelun toimintaohjelmassa. Standardi painottaa ennakoivaa toimintaa jolla tähdätään tehokkuuteen, järjestelmällisyyteen, työhyvinvoinnin parantamiseen ja kustannusten vähentämiseen. OHSAS 18001 määrittelee TTT-järjestelmän vaatimukset ja OHSAS 18002 -vaatimusten soveltamisen. Standardit ovat yhteensopivia hallintajärjestelmästandardien ISO 9001 ja ISO 14001 kanssa. [9, s.15 – 16, 33.]

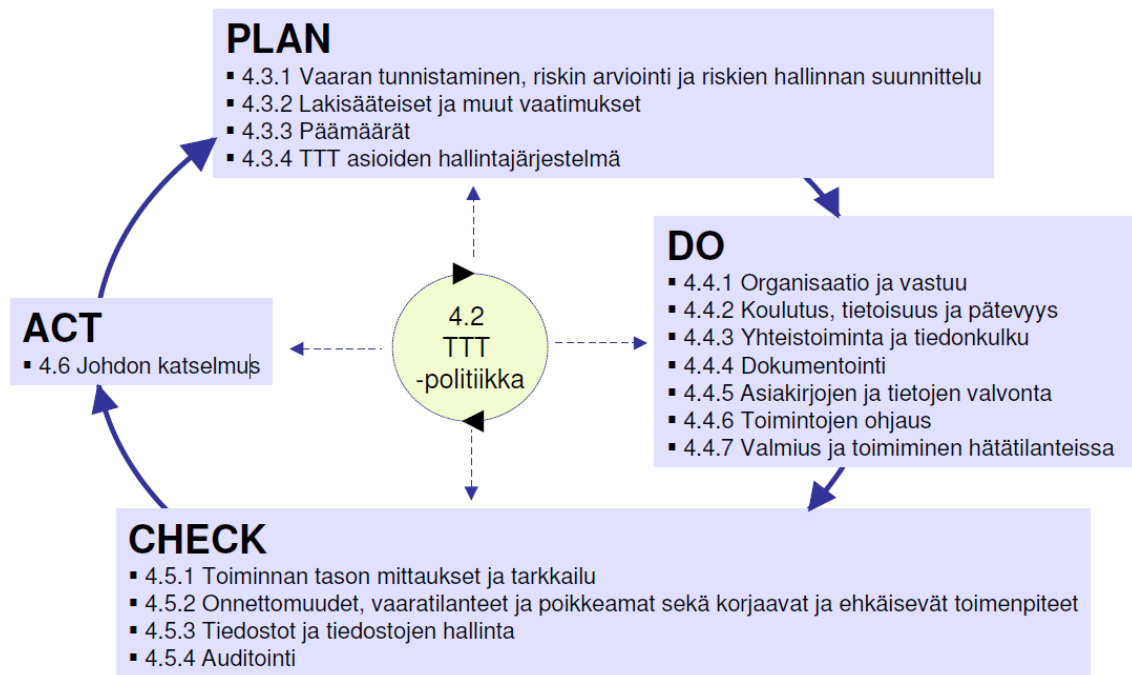
OHSAS:n rakenneosat on esitetty kuvassa 3. Pohjana on hyvän TTT-politiikan luominen, jolla yritys määrittää arvot ja TTT-toiminnan tavoitteet. OHSAS rakentuu kuvassa 4 esitetylle PLAN - DO - CHECK - ACT -rungolle, jonka kohdat muodostavat politiikan käytännön toteutuksen ja jota voidaan käyttää myös vuosiohjelman runkona. TTT-politiikan laadinnassa keskeiset huomioitavat asiat ovat selkeästi ilmaistut tavoitteet, sitoutuminen jatkuvaan parantamiseen, lainmukaisuus, ylläpidettävä dokumentointi, avoin ja selkeä tiedotus sekä katselmointi. [9, s. 11 – 12, 18.]



Kuva 3. OHSAS standardin rakenneosat [9, s.11]

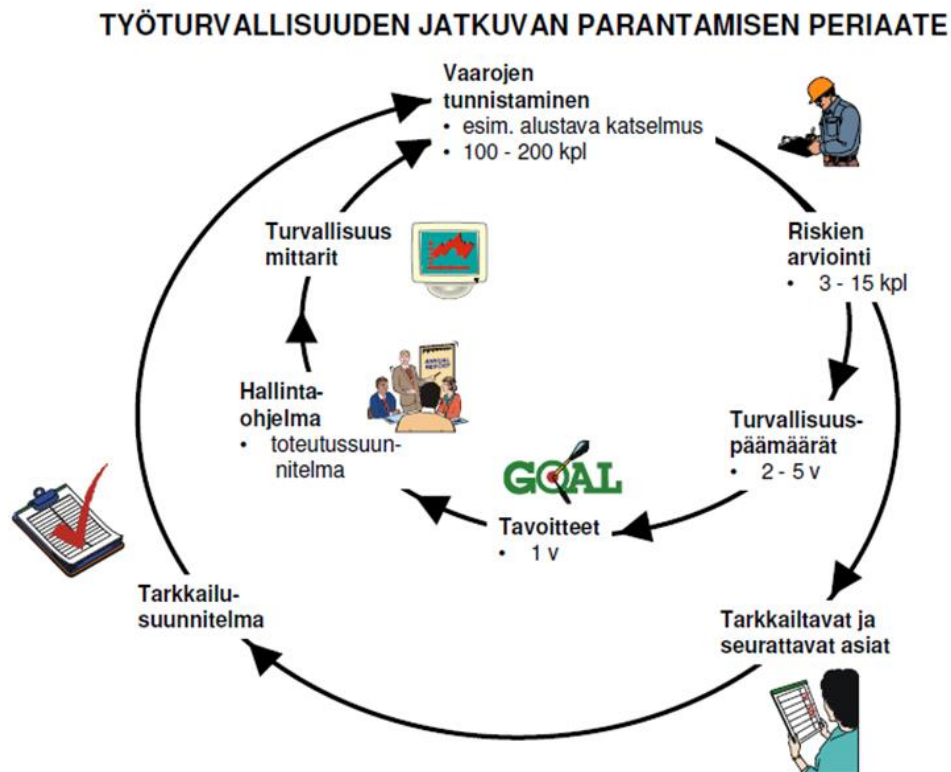
Suunnittelu sisältää riskien kartoituksen ja arvioinnin ja niiden pohjalta laadittavat tavoitteet, ja seurannan mittarit. Riskienarviointiprosessin teko on järjestelmän rakentamisen keskeinen vaihe, jonka pohjalta kehittäminen ja kokonaisuuden hallinta on mahdollista. Jatkuvan parantamisen keskeinen osa on tarkastukset ja toimenpiteet sekä johdon katselmus. Käytettäviä turvallisuustavoitteita on esimerkiksi tapaturmien määrä vuoden loppuun mennessä, tuottavuuden parantaminen kehittämällä esimerkiksi työskentelyolosuhteita tai parantaa työturvallisuusasenteita suojavälineiden käytön suhteen. [9, s.34.]

Järjestelmässä vastuut jakautuvat työturvallisuuslaissa määritellyllä tavalla. OHSAS painottaa johdon vastuuta toimintaan sitoutuneena yrityskulttuurin luomisesta vastaavana osapuolena.



Kuva 4. OHSAS 18001 runko. [9, s.12]

Jatkuvan parantamisen mallissa keskeistä on kokonaisuuden hallinnan osatekijöiden luominen. Riskienarviointi, joka aikaisemmin työssä mainitusti toimii myös työsuojelun toimintaohjelman laatimisen osana, on ennakoivan mittaamisen väline. Sen pohjalta tehdään lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita, joiden pohjalta laaditaan toteutussuunnitelmia, kuten kuvassa 5 on kuvattu. Mittaamalla saadaan konkreettista tietoa turvallisuuden tasosta.



Kuva 5. Jatkuvan parantamisen malli [9, s. 34]

2.5 Työturvallisuuden mittaaminen

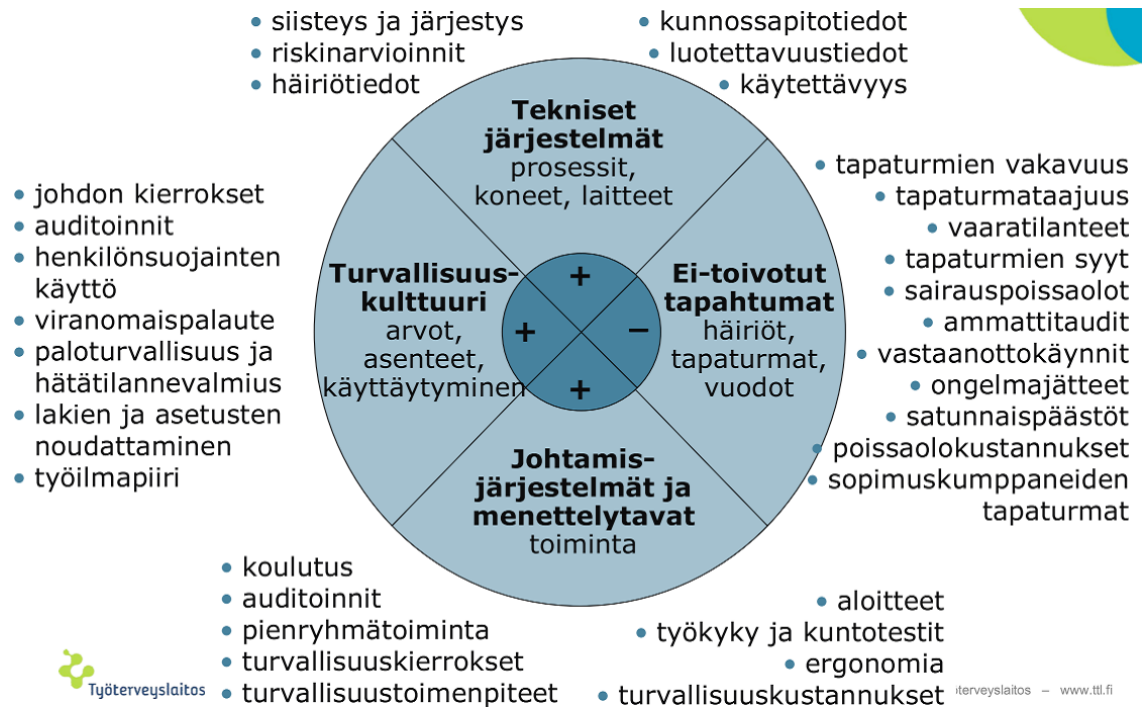
Onnistunut työturvallisuuden johtaminen edellyttää työturvallisuuden mittaamista. Työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä tapaturmavakuutuslaissa (608/1948) on asetettu vaatimuksia seurannalle. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota työoloihin ja niiden turvallisuus- ja terveysvaikutuksiin. Työturvallisuuden seuraaminen ja sitä kautta turvallisuustason säilyttäminen ja parantaminen toteutetaan erilaisilla seurannan välineillä. Näin saadaan niin laadullista kuin määrällistä tietoa. [14, s.12.] Käytettävät mittarit auttavat määrittelemään hyväksyttävät turvallisuustasot, sekä auttavat tunnistamaan tapaturmien aiheuttajia ja ohjaavat toimintaa niin yksilö- kuin tiimitasolla.

Yrityksillä on käytössä erilaisia mittaamisen ja seurannan välineitä, joiden avulla saatavaa tietoa tarvitaan ylläpidon lisäksi toiminnan kehittämiseen ja päätöksentekoon. Jokaisella yrityksellä on yksilölliset tarpeet tarvittaville mittareille. Mittariston rakentamisen lähtökohtana toimii riskiarviointi sekä yrityksen työturvallisuuden strategia. [14, s.14.] Eri mittareita on paljon, ja tässä huomioidaan niistä yleisimmät Suomessa käytössä olevat. Perusmittarit voidaan jakaa kolmeen ryhmään; Tapaturmamittarit, Sairauspois-

saolomittarit sekä ennakoivat mittarit. Työtapaturmamittareilla määritellään työpaikka- ja työmatkatapaturmien määrä, esiintyvyys ja tapaturmista johtuva poissaoloprosentti. Sairauspoissaolomittareilla määritetään sairauspoissaolojen lukumäärä, prosentti ja kustannukset. Ennakoivia mittareita ovat muun muassa riskienarvioinnit, turvallisuus-havainnot ja -poikkeamat, työturvallisuuskoulutus sekä työturvallisuustason arviointi. [15, s.7-8.]

Mittaamisella saatua tietoa käytetään muun muassa turvallisuuden tehokkuuden arviointiin ja kehittämiseen, toimenpiteiden kustannustehokkuuden määrittämiseen, tavoitetilan arviointiin, ja esimerkiksi koulutuksen suunnitteluun ja tulevaisuuden ennakkointiin. Mittareiden avulla varmistutaan siitä, että tapaturmien välttäminen perustuu oikeanlaiseen johtamiseen ja menettelytapoihin. Mittaristot ovat osa johdonmukaisen toiminnan periaatetta. Muutostilanteissa syntyy usein ei-toivottuja turvallisuustekijöitä, mutta myös mahdollisuuksia uusien parempien toimintatapojen käyttöönotolle. [14, s.14.]

OHSAS 18001 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä edellyttää turvallisuustason tarkkailua [15, s.7]. OHSAS-järjestelmässä mittaamisella arvioidaan kehityksen ja tavoitteiden saavuttamisen lisäksi muun muassa mitattavien asioiden välisiä yhteyksiä. OHSAS-järjestelmässä mittarit jaetaan ennakoiviin ja jälkikäteisiin mittareihin, joiden osa-alueet ovat tekniset järjestelmät, ei toivotut tapahtumat, johtamisjärjestelmät ja menettelytavat sekä turvallisuuskulttuuri. Kuvassa 6 on avattu enemmän osa-alueiden sisältöä. [16, s. 21–22.] Esimerkkinä mittaamisesta, toteutetun riskienarvioinnin vaikutavuutta voidaan mitata tarkastelemalla suhdetta tavoitteisiin sekä korjaavien toimenpiteiden toteutumisen määrää suhteessa havaittuihin toimenpidetarpeisiin. [15, s.12.]



Kuva 6. Mittarit osa-alueittain [16, s.22]

2.6 Riskienarviointi

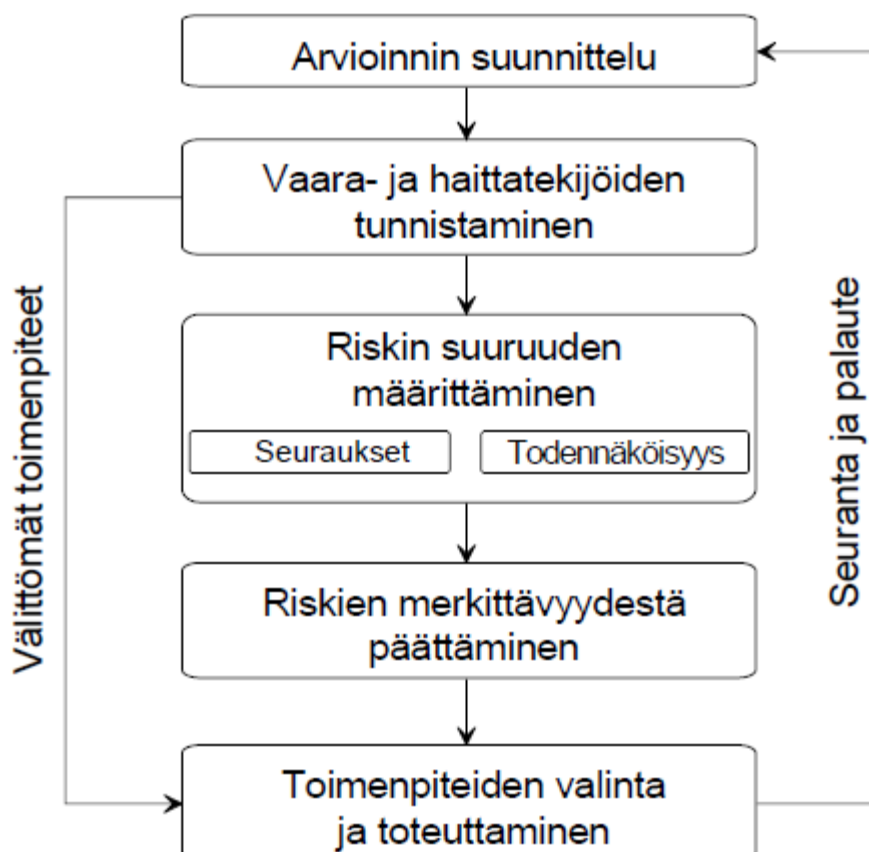
Riskienarvioinnilla pyritään työssä esiintyvien vaarojen tunnistamiseen ja riskien suuruuden määrittämiseen ja mahdolliseen riskin poistamiseen tai minimointiin. Riskienarviointi on ennakoivaa työsuojelua, jossa tarkoitus on aikaisempien tapaturmien ja vaaratilanteiden pohjalta suunnitella turvallisista toimintatapoja. Olosuhteiden muuttuessa myös riskiarviointi tulisi päivittää. Pääasiassa riskiarvioinnin laatii työnjohtaja tai muu työn suorituksesta vastaava henkilö yhdessä työntekijöiden kanssa. Laatijana voi toimia myös ulkopuolinen asiantuntija, kuitenkin niin että henkilöstö on mukana prosessissa. [8, s.8.] Mikäli työnantajalla ei ole riittävästi tietoa jostain riskiryhmästä, esimerkiksi kemikaaleista, tulee työturvallisuuslain mukaan arvioinnissa käyttää asiantuntijoita [8, s.17]. Yleinen käytäntö yrityksissä on että riskienarviointi tarkistetaan ja päivitetään vuosittain. Riskien arvioinnin menetelmästä ei ole säädetty laissa vaan työnantaja määrittää käytettävät menetelmät ja on vastuussa toteutuksesta. [2, s.7.]

Hyvin tehdyn riskien arvioinnin on määritelty Riskien arviointi työpaikoilla -työkirjassa olevan työnantajan organisoima, totuudenmukainen, järjestelmällinen, erotteleva, ennakoiva, käytännönläheinen, dokumentoitu sekä kehittyvä. Oleellista on, että riskien

arviointi laaditaan realistisesti sekä sen teosta koetaan olevan hyötyä käytännön työssä. Riskien arvioinnin prosessi on esitetty kuvassa 7.

Riskien arvioinnin prosessi

Riskien arviointiin on olemassa useita eri toimintamalleja [8, s.17]. Riskien arvioinnin käynnistää työnantaja määrittelemällä resurssit, toteuttamisen ja tehtävät sekä niistä vastuussa olevat henkilöt. Arviointiprosessiin osallistuvien määrä on hyvä olla 3-5 henkilöä tehokkaan arvioinnin saavuttamiseksi. Arviointiryhmään on hyvä myös kuulua työmenetelmät käytännössä toteuttavia henkilöitä. Arvioinnin suunnittelun jälkeen kootaan lähtötiedot prosessille. Näitä ovat turvallisuusselvitykset, työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, sairauspoissaolotilastot, tapaturma- ja läheltä piti -tilanteet, kemikaaliluettelot, kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet sekä työmenetelmien kuvaukset. [17.]



Kuva 7. Riskien arvioinnin prosessi [8, s.7]

Arviointi voidaan rajata selkeyttämisen vuoksi osastoittain, työpisteittäin tai esimerkiksi työprosessien mukaan. [17.]

Riskienarvioinnin tärkein vaihe on vaarojen tunnistaminen ja määrittäminen minkälainen vaara on kyseessä, mistä vaara johtuu, missä se esiintyy, kuka vaaralle altistuu ja millaisissa tilanteissa altistuminen tapahtuu. Tunnistetut vaarat kirjataan riskienarviointilomakkeeseen. Riskillä tarkoitetaan pientä tai suurta loukkaantumisen todennäköisyyttä vaaratekijän vuoksi. Vaaratekijä voi olla mikä tahansa vahinkoa aiheuttava, kuten tarvikkeet, työvälineet, työskentelymenetelmät tai käytännöt. [8, s.23.]

Arviointilomake koostuu väittämistä riskilajeittain. Riskienarvioinnin osa-alueet ovat fyysiset vaaratekijät (työympäristötekijät), tapaturmavaarat, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, henkinen kuormittuminen, fyysinen kuormittuminen ja paloturvallisuus. Jokaisen tarkistuslistan rakenne on samanlainen ja voidaan tehdä myös erikseen. Lista merkitään tunnistetut vaarat jonka jälkeen määritetään erilliseen taulukkoon vaarojen riskinsuuruus asteikolla 1-5, kuvataan vaaratilanne sanallisesti sekä asetetaan jatkotoimenpiteet. [8, s.39–40.]

Suuruuden määrittely auttaa hahmottamaan keskeisimmät riskit ja kohdistamaan toimenpiteet näille alueille. Määrittely on usean arvioitsijan yhteinen johtopäätös. Riskin suuruus koostuu todennäköisyydestä ja seurausten vakavuudesta. Vakavuus määritellään terveys- ja turvallisuushaittojen suuruudella, jotka koostuvat muun muassa seurausten laajuudesta, haitan palautuvuudesta sekä haittojen ajallisesta vaikutuksesta. Riskin suuruus määritellään asteikolla 1-5 kuvan 8 mukaisen taulukon mukaan. [8, s.26.]

Todennäköisyys	Seuraukset		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Kuva 8. Riskin suuruuden määrittely. [17.]

Riskien merkittävyydestä päättämismvaiheessa määritellään, pienennetäänkö riskiä vai ei. Suurimpiin riskeihin keskitytään ensin, jolloin vaikutukset ovat laaja-alaisia. Riskien vakavuusasteen määrittämisessä on todettu, että riskit suuruudella 1 tai 2 eivät vaadi toimenpiteitä. Kolmesta viiteen arvioituina riskiä tulee pienentää. Riskien merkittävyys voidaan määrittää myös laatimalla riskiprofiili tai etsimällä yhteisriskejä. Riskiprofiilissa vaarojen lukumäärät ilmaistaan riskilajeittain kuvassa 8 esitetyllä tavalla. Näin saadaan eri riskien prosentuaalinen osuus yhteenlasketuista vaaratekijöistä. Riskiprofiilin avulla voidaan määrittää tärkeimmät kehittämiskohteet. [8, s.30–32.]

Riskilaji	Tunnistettujen vaarojen lkm	%	Profiili
Fysikaaliset vaaratekijät	18	22	XXXXXXXXXXXX
Tapaturman vaarat	31	39	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Ergonomia	15	19	XXXXXXXXXX
Kemialliset vaaratekijät	6	8	XXXX
Henkinen kuormittuminen	10	12	XXXXXX
Yhteensä:	80	100	

Kuva 9. Riskiprofiili [8, s.32]

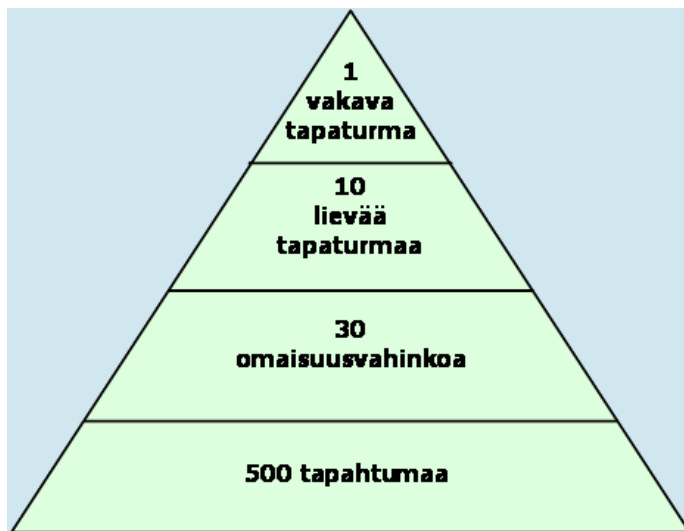
Tehokas riskien merkittävyyden arviointi on myös yhteisriskien etsiminen, jolla voidaan poistaa tai vähentää samanlaisia vaaroja useammasta työpisteestä, useamman henkilön osalta. Jokaisessa työpisteessä ja työtehtävässä on myös omat erityisriskit, joiden poistamiseksi tai minimoimiseksi tehdään tarvittaessa lisäselvityksiä. [8, s.32]

Riskienarviointiprosessin viimeisessä vaiheessa valitaan ja toteutetaan toimenpiteet riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Tämän riskienhallintavaiheen tarkoitus on ennaltaehkäistä vahinkoja sekä pienentää vahinkokustannuksia. Toimenpiteet valitaan alkaen yleisemmistä työsuojeluasioista ja sen jälkeen käsitellään yksilöllisemmät tavoitteet. Eri toteutusratkaisuja verratessa huomioon otettavia asioita ovat muun muassa turvallisuustason kasvun toteutuminen, vaikutusten laajuus, toiminnan sujuvuuden lisääntyminen sekä kustannustehokkuus. [8, s. 33–34.] Jatkotoimenpiteille määritetään toteutuksesta vastaava henkilö ja aikataulu. Toteutuneet korjaavat tehtävät kuitataan myöhemmin tehdyiksi riskienarviointilomakkeeseen. [8, s.39–40.]

Seurannalla varmistetaan riskienarviointiprosessin jatkuvuus. Seuranta kohdistuu yleisesti työympäristöön ja työtapoihin sekä riskiarviointien pohjalta tehtyjen toimenpiteiden toteutumiseen. Arvioinnin tulokset käsitellään työntekijöiden kanssa.

Läheltä piti- tilanteet osana riskiarviointia

Läheltä piti- tilanteissa havaitaan vaara joka aiheuttaa riskin tapaturmalle. Vaaratilanteen tunnistus ja siitä seuraava tilanteen arviointi määrittää korjaavat toimet. Vaaratilanteen luonteesta riippuu millainen tutkintaprosessi on tarpeellinen ja mihin se on syytä kohdistaa. Oleellista on syiden tunnistaminen ja niiden kautta kehittäminen.



Kuva 10. 540:tä vaaratilannetta kohden tapahtuu 1 vakava tapaturma [19, s.5]

Vaaratilanteita voidaan tarkastella taustatietoihin ja tilastotietoihin verraten. Näin voidaan arvioida esimerkiksi vaaratilanteiden yleisyyttä sekä löytää yhteisiä tekijöitä. Tutkintavaiheessa tarkasteluun otetaan myös riskienarviointi. Läheltä piti -tilanteiden tilastollisen seurannan tarkoitus on vähentää vakavia tapaturmia. Tapaturmia tapahtuu suhteellisesti, kuten kuvassa yhdeksän on esitetty pyramidimallin avulla. [18.]

2.7 Perehdytys

Työhön perehdyttäminen ja sitä kautta oikeiden työmenetelmien sekä vaaratekijöiden tuntemus luo valmiudet turvalliseen toimintaan. Tämä on myös perusta yrityksen turvallisuuskulttuurin käytännön toteutukselle. Työntekijöiden työmenetelmiin ja työtapoihin perehdytys on hyvin järjestettynä tehokasta sekä jatkuva osa toimintaa. Perehdytystä järjestetään uusien työntekijöiden lisäksi sovelletusti myös pidempään työssä toimineille muun muassa uusien työtehtävien tai työmenetelmien myötä, kun kyseessä on harvoin toistuva työ, otettaessa käyttöön uusia laitteita tai koneita, tapaturman sattuessa tai kun toiminnassa havaitaan puutteita. [2, s. 71–72; 20, s.4.]

Perehdytyksen sisältöön vaikuttavia tekijöitä ovat työn luonne, olosuhteet, työn turvallisuusriskit, sekä työntekijän työkokemus ja osaaminen. Perehdyttämisen keskeisiä sisältöllisiä asioita on työpaikan työolosuhteisiin ja työtapoihin perehdyttäminen, työstä aiheutuvien turvallisuusriskien huomioiminen osana työtä, sekä opetusta poikkeavien tilanteiden varalle. [2, s.72.] Lisäksi perehdytyksessä huomioidaan työn henkinen kuormittuminen ja sen torjunta. Työsuojeluasioihin perehdyttämiseen perehdyttäjä tarvitsee tietoa työsuojelun lainsäädännöstä ja määräyksistä sekä valtioneuvoston asetuksista, joissa on määräyksiä työhön perehdyttämisestä. [20, s. 5.]

Tapaturman sattuessa yleinen syy tapaturmalle on ollut puutteellinen perehdytys. Työnantaja on vastuussa perehdytyksen järjestämisestä ja määrittelee työn ja ympäristön asettamien vaatimusten mukaan miten perehdytys järjestetään ja millainen osaaminen on riittävä. [2, s.7.3] Perehdytyksen suunnitelma laaditaan yhteistyössä esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden kanssa. Esimies voi siirtää perehdyttämisen käytännön toteutuksen siihen koulutetulle henkilölle, kuitenkin vastuu säilyy johdolla. [20, s. 2.]

Perehdyttämisen toteutus edellyttää siitä vastaavan henkilön nimeämistä, sekä heidän koulutusta tehtävään, suunnittelua ja aineiston kokoamista sekä työntekijöiden osan suunnittelua [20, s.3].

Perehdyttämisen tavoite on että työntekijä tuntee työn kokonaisuuden ja asioiden väliset yhteydet ja pystyy oma-aloitteisesti soveltamaan opittua tietoa. Tavoitteen täyttyessä työntekijällä on työstä sisäinen malli, jossa taidot ja tiedot palautuvat helposti mieleen. Sen pohjalta vaativampien työtehtävien omaksuminen on helpompaa. Sisäinen malli koostuu yrityksen toiminnan kokonaisuudesta, johon kuuluu muun muassa tietoa yrityksen palveluista tai tuotteista ja työyhteisön tavoitteista sekä omasta osuudesta osana toiminnan kokonaisuutta. [20, s. 3, 5.]

Työturvallisuuskeskus esittää Työhön perehdyttäminen ja opastus -julkaisussa työnopastuksen toteutuksen viiden askeleen menetelmän, joka jakaa perehdyttämisen opastustilanteen aloittamiseen, opetukseen, mielikuvaharjoitteluun, taidon kokeiluun ja harjoitteluun sekä opitun varmistamiseen. Menetelmä painottaa työntekijän oma-aloitteellisuutta ja aktiivisuutta sekä tavoitteellisuutta ja palautteen antoa. [20, s.6.]

2.8 Yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan vuorovaikutusta jonka tarkoituksena on työturvallisuuden ja -terveyden ylläpito ja kehittäminen. Työturvallisuuslaissa on säädetty että työnantajan tulee antaa työntekijälle tietoa työpaikan turvallisuudesta, terveydestä ja muista turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Yhteistyö tehostaa sekä ylläpitää työsuojelun toteutumista. Työntekijöiden tulee osaltaan pyrkiä työturvallisuuden ylläpitoon ja parantamiseen. Työntekijällä on myös oikeus tehdä ehdotuksia työnantajalle ja saada palautetta niistä. [6; 10, s.63.]

Yhteistyö palvelee kaikkia osapuolia. Työntekijöiden asiantuntemus omasta työstään ja sitä kautta parannusehdotukset ja muut turvallisuushuomiot ovat osa myös työnantajan päämääriä. Yhteistoiminta ei muuta työnantajan vastuita tai päätösvaltaa. Keskeinen ajatus on osapuolten kuuleminen ja asioista yhdessä sopiminen. Työpaikan yhteistoiminta ei ole osa viranomaistoimintaa, vaan kokonaisuus jonka järjestämistapa on toteuttajien päätettävissä. [2, s.1-4.]

Yhteistoiminnassa käsitellään työsuojelun eri osa-alueita. Usein käsiteltävät asiat liittyvät muutoksiin tai konkreettisiin työn turvallisuusnäkökohtiin, esimerkiksi sattuneisiin tapaturmiin ja niiden ennaltaehkäisemiseen. Muita keskeisimpiä käsiteltäviä asioita ovat riskien arvioinnin toteutustapa ja tulokset, työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteet, perehdyttämisen käytänteet sekä työsuojelun tilasto- ja seurantatiedot. [2, s.6-9.]

Yhteistoiminta-asioita käsitellään joko työntekijän ja esimiehen välillä, jolloin läsnä voi olla myös työsuojeluvaltuutettu, tai käsittely tapahtuu työsuojelutoimikunnassa. Työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa ja yksilötason asiat esimiehen ja työntekijän välillä. Esimiehen ja työntekijän välisestä yhteistoimintamenettelystä ei ole laissa tarkempaa käytännön toteutuksen määritelmää. Koska yhteistoiminta perustuu lakiin, on vähimmäisedellytyksenä, että osapuolet tietävät yhteistoimintamenettelyn ja sen tarkoituksen. Asioiden kirjaaminen ja tiedotus on myös perusteltua. [2, s.10.]

Työsuojelutoimikunta toimii työpaikoilla joissa henkilömäärä on 20 tai enemmän. Sen jäsenet voivat tehdä esityksiä käsiteltävistä asioista. Alle 20 henkilön työpaikoilla yhteistoimintaa koskevat asiat käsitellään työturvallisuuslaissa määriteltyjen säännösten

mukaan. Työsuojelun yhteistoimintaan osallistuu työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu. [2, s.10.]

Yhteistoiminnan osapuolten roolit

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä. Hänen keskeisiin tehtäviin kuuluu työnantajan ja esimiesten avustaminen työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa. Tehtävät ovat pääosin yhteistoiminnan järjestämistä ja ylläpitämistä. Muita keskeisiä tehtäviä on työterveyshuollon ja esimiesten yhteistoiminnan edistäminen, työsuojelutoiminnan kehittäminen sekä työsuojelutarkastuksiin osallistuminen. Työsuojelupäällikkö ei vastaa sisällöllisestä toteutumisesta. [2, s.12, 14; 10, s.104.]

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden valitsema yhteistoiminnan edustaja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tehtäviin kuuluu perehtyä työpaikan turvallisuuteen ja terveyteen sekä osallistua työsuojelutarkastuksiin sekä asiantuntijoiden tutkimuksiin. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä vaaraa aiheuttava työ. [2, s.18, 22.]

2.9 Viestintä

Työsuojelun yhteistoiminnan oleellisena osana on tehokas tiedotus ja tiedonkulku. Työsuojelutiedotuksen tulee olla järjestelmällistä ja kattaa tietoa lainsäädännöstä ja tutkimuksista. Sitä varten ovat tiedonvälityskanavat ja sovitut toimintatavat palvelevat kaikkia työntekijöitä ja ne on hyvä kuvata myös työsuojelun toimintaohjelmassa. Työsuojelutiedotuksen tapoina käytetään yleensä henkilötilaisuuksia, työyksikkökohtaisia kokouksia, henkilöstön työsuojelun sisäistä verkkoa, kampanjoita ja henkilöstölehteä. [4, s.34.]

Tiedottamisesta on säädetty työturvallisuuslaissa. Laki velvoittaa työnantajaa ohjeistamaan ulkopuolisia hänen työpaikallaan työskenteleviä työntekijöitä turvallisuusnäkökohdista, muun muassa palontorjuntaan, evakuointiin ja ensiapuun liittyen. Tiedotta-

misvelvollisuus on myös ulkopuolisella työnantajalla, jonka tulee kertoa hänen työstään aiheutuvat riskit tai haitat. [6.]

3 Espoo kaupunkitekniikka - Työsuojelun toimintaohjelma -projekti

Tässä luvussa käsitellään projektin eri vaiheiden toteutusta kuvaamalla ensin lähtötilanne ja projektin tavoitteet ja aikataulu. Sen jälkeen käsitellään kartoitusvaihe ja lopuksi tulokset.

3.1 Lähtötilanne

EKA:n Työsuojelun toimintaohjelma -projekti alkoi marraskuussa 2013 aloituskokouksella, johon osallistui projektia varten koottu 15 henkilön projektiryhmä. Jäsenet oli koottu periaatteella henkilö / palveluyksikkö. Yhteensä projektin henkilöresursseihin kuului 25 jäsentä, mukaan lukien ohjausryhmä ja projektiryhmä. Insinööritöön tekijän rooli ryhmässä oli toimia projektin koordinoijana.

Projektin tarkoitus oli tuottaa EKA:n Työsuojelun toimintaohjelma kaudelle 2014 - 2017. Toimintaohjelman laatiminen koski ylläpidon, rakentamisen sekä ympäristöpalveluiden yksiköitä. Yhtenäistä, voimassa olevaa toimintaohjelmaa ei yrityksessä ollut. Tiedon koettiin olevan hajanaista, sekä osittain vanhentunutta uusien toimintatapojen ja uuden työsuojelukauden myötä. Sähköisessä tiedonsaannissa ja jaossa koettiin myös olevan puutteita ja selkeyttämisen tarvetta. Toimintatavat kentällä todettiin hyviksi.

Yleisiksi tavoitteiksi asetettiin yhtenäisen työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja riskienarviointien päivitys sekä riskienarvioinneissa mahdollisesti ilmenevien yksiköiden välisten yhteisten tekijöiden kehittäminen ja parantaminen. Muita tavoitteita oli vastuiden ja roolien tarkentaminen, sähköisen tiedon ja toimintojen päivitys ja käytettävyyden lisääminen sekä uusien työntekijöiden työsuojeluasioihin perehdyttämisen helpottaminen. Toteutuksessa pyrittiin myös huomioimaan OHSAS 18001-järjestelmä ja miettimään toteutusratkaisuja sen työkalujen pohjalta.

Projekti päätettiin toteuttaa selvittämällä joului- ja tammikuun aikana yksikötason työsuojelun tilanne, helmi- ja maaliskuun aikana riskiarviointien pohjalta nousseet kehitys-

ideat ja niiden toteutus. Työsuojelun toimintaohjelman valmistumiselle asetettiin tavoitteeksi maaliskuun loppu.



- Joului- ja tammikuun aikana
 - Yksikkötason tieto
- Helmikuun alku
 - Uusi kokous; yhteiset esiin nousseet asiat
- Maaliskuu
 - Työsuojeluohjelman hyväksyntä
 - koulutuskierrokset
- Projektii päättyy huhtikuun lopussa.

Tekijätiedot ja/tai esityksen nimi

18.3.2014

7

Kuva 11. Projektin aikataulu

3.2 Työympäristö sekä työympäristökohtaiset turvallisuushuomiot

Espoo Kaupunkiteknikka -liikelaitoksen palveluyksiköt, alueet sekä henkilöstömäärät on jaoteltu taulukossa 2. Eri yksiköiden palvelualueittaiset työnkuvat ja käytettävät resurssit ovat lähes samat. Eroa on lähinnä työtavoissa sekä työympäristöissä. Tehtävät yksiköittäin:

Ylläpito tuottaa kunnallisteknisiä ja viheralueiden ylläpitopalveluja. Ylläpito jakaantuu katuyllypitoon ja viherylläpitoon. Katuyllypidon vastuualueet ovat kadut, torit ja kevyen liikenteen väylät. Kunnossapitotöitä ovat katualueiden auraus ja puhtaanapito, liukkaiden torjunta, päällysteiden korjaus, ojitus- ja rumputyöt, sorateiden pinnantasaus sekä pölynsidonta. Kadun puhtaanapito käsittää lian, roskien ja esimerkiksi rikkaruohon poistamisen ajoradalta. Katuyllypidon työtehtävissä todennäköisin tapaturmariski on henkilön liukastuminen aurauskoneen portaissa. Suurin riski on ajaminen ojaan tai kiiven alle jolloin aurauskaluston vahingoittuminen sekä henkilövahingot voivat olla mittavat. Vaaratilanteita aiheuttaa tien reunassa olevat aidat sekä kapeat ja jyrkät kadut.

Viherylläpito yksiköiden vastuulla olevat viheralueet ovat puistot, puistometsät, jalkapallokentät, leikkipaikat sekä katuviheralueet. Viheralueen kunnossapito käsittää alueen käyttötarkoituksen mukaisessa kunnossa pitämisen. Töihin kuuluu kasvillisuuden hoito, sekä rakenteiden, laitteiden ja varusteiden kunnossa- ja toiminnassapito sekä yleisen siisteyden ylläpitäminen. Työtehtävät vaihtelevat vuodenaikojen mukaan. Työ tapahtuu pääsääntöisesti maastossa sekä katualueiden läheisyydessä. Todennäköisimmät tapaturmavaarat ovat liukastumiset ja kompastumiset sekä takertumiset ja viilto- ja leikkautumisvaarat. Työssä esiintyy myös hankalia työasentoja sekä toistotyötä.

Rakentamisen yksikkö koostuu kadunrakentamisesta ja viherrakentamisesta. Katu- ja viherrakentaminen käsittää kadut, aukiot, sillat, meluesteet ja viheralueet. Kadunrakentaminen voi käsittää myös vesi-, viemäri-, kaukolämpö-, sekä sähkö- ja teleoperaattori-kaapeleiden korjaustöihin liittyvää rakentamista. Kaupungin viheralueita ovat rakennetut puistot, metsät, pellot ja niityt, luonnonsuojelualueet, siirtolapuutarhat ja kesämaja-alueet sekä viljelypalstat.

Ympäristöpalveluiden luonnonhoitoyksikön työnkuvaan kuuluu puiden kaato ja raivaustyöt. Puunhoitotöissä yleisimmät tapaturmat ovat liukastuminen, nilkan nyrjähtäminen, hiertymät, haavat ja esim. puupurun joutuminen silmään. Vakavimmat vaarat liittyvät moottorisahan käyttöön sekä nostokorista työskentelyyn, jossa suurin tapaturmavaara on nostokorin kaatuminen.

Kaupunginpuutarha tuottaa viherylläpidon ja -rakentamisen palveluita ja tuotteita kuten erilaisia puutöitä, istutuksia ja puita. Puutarhalla on puutyöhalli jossa korjataan ja huolletaan puistokalusteita ja ulkoleikkivälineitä. Puutyöhallissa yleisimmät tapaturmat/haaverit ovat liukastumiset, haavat ja esim. silmään menevä pöly tai roska. Puupölylle altistuminen on yksi keskeisimmistä/jatkuvaluonteisista vaaratekijöistä. Muita vaaratekijöitä on mm. melu, hitsauksesta tuleva UV-säteily sekä kemikaaleille (maalit, liuotimet ja liimat) altistuminen.

Maamassojen vastaanottoyksikössä toimii maan vastaanoton lisäksi autojen varikko-alue. Maanvastaanottoyksiköstä on tehty riskianalyysi vuonna 2012. Riskianalyysissä mainitaan mm. keliolosuhteiden vaikutus ajoteiden kuntoon, liikenteen ohjaus, kivien sinkoutuminen louhinnan räjäytystyössä sekä rakenteiden sortumat. Kartoitustyössä esiin nousi riskianalyysissäkin huomioitu pölynhallinta. Pölyä hallitaan kastelulla, kuitenkin sateella maan muuttuminen mutaiseksi aiheuttaa omat vaaratekijät. Työmaalla

ei ole erillistä valaistusta, mikä muuttuvissa olosuhteissa aiheuttaa riskitekijöitä. Puotamisvaara riskinä on myös olemassa. Kohtaamiset asiakkaiden kanssa saattavat aiheuttaa uhkaavia tilanteita.

Päällysteet ja merkinnät yksikkö tuottaa liikenteen ohjaukseen liittyviä merkki- ja merkintäpalveluja sekä asfaltointi ym. päällystyspalveluja. Työssä on jonkin verran yksintyöskentelyä nostolavalta. Tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita on vähän. Vuoden sisällä on tapahtunut yksi liukastuminen.

Työkykyä ylläpidetään toimimalla työohjeiden mukaisesti, huolehtimalla riittävästä tauotuksesta ja varsinkin kesällä riittävästä nesteytyksestä.

Taulukko 1. EKA: n palveluyksiköt, -alueet sekä henkilömäärät

Ylläpito	Rakentaminen	Ympäristöpalvelut
Eteläinen katuylläpito, henkilömäärä 41	Eteläinen kadunrakentaminen, henkilömäärä: 16+16	Maamassojen vastaanotto, henkilömäärä: 4
Pohjoinen katuylläpito, henkilömäärä: 37	Eteläinen viherrakentaminen, henkilömäärä: 14	Kaupungin puutarha, henkilömäärä: 15
Eteläinen viherylläpito, henkilömäärä: 20	Pohjoinen viherrakentaminen, henkilömäärä: 16	Päällysteet ja merkinnät, henkilömäärä: 14
Itäinen viherylläpito, henkilömäärä: 12		Luonnonhoito, henkilömäärä: 12
Läntinen viherylläpito, henkilömäärä: 17		
Pohjoinen viherylläpito, henkilömäärä: 21		

3.3 Kartoitustyö

Työsuojelun käytänteet ja työsuojeludokumenttien ajantasaisuus kartoitettiin yksiköittäin. Kartoitustyössä painotettiin riskienarviointeja. Kartoitusta varten laadittiin Excel - pohjainen rasti ruutuun -tarkistuslista, jota voi myöhemmin hyödyntää työpisteiden omana työsuojeludokumenttien muistilistana.

Tarkistuslista - yksiköiden ajantasaiset työsuojeludokumentit				
	OK	PÄIVITTÄMÄTTÄ	EI OLE TEHTY	Lisätietoa
Riskiarvioinnit				
ASA-rekisteriin ilmoitus				
MVR-mittaukset				
ATEX-arviointi				
Kemikaalilistat				
Työmenetelmäkohtaiset riskikartoitukset				
Työpaikkaselvitykset				
Työohjeet				
Käyttöturvallisuustiedotteet				
Perehdytyslomakkeet				
Tapaturma- ja läheltäpiti-ilmoitukset				
Pelastussuunnitelma-asiakirjat				

Kuva 12. Työsuojeludokumenttien tarkistuslista

Kartoitustyössä selvisi että työsuojeluasiat on yleisesti hoidettu hyvin, mutta yksiköiden välillä oli myös eroja niin tiedon kuin käytänteiden osalta. Työsuojeluvastuut koettiin epäselvinä sekä vastuu työsuojeludokumenttien päivittämisestä. Työsuojeludokumenttien päivittämiseen ei ollut seurantamenetelmää minkä johdosta päivitykset tehtiin vaihtelevasti eri yksiköiden välillä. Riskiarvioinnit oli viimeksi päivitetty yksiköstä riippuen vuonna 2012 tai 2013. Riskiarvioinnit sovittiin päivitettäväksi, ja että ne lisättäisiin EKA:n työsuojelu-ryhmätyötilaan. ASA-rekisteri-ilmoitusta (syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille altistuvien rekisteri) ei ollut tehty aikaisemmin ja se kirjattiin tavoitteeksi. Kokonaisuuden hallintaan toivottiin suunnitelmallisuutta mm. dokumenttien osalta sekä työsuojelujohtamista näkyvämmäksi, esim. työsuojelupäällikön käyntejä yksiköihin.

Työsuojeluorganisaatio

Palveluliiketoimen työsuojeluorganisaatioon kuuluu työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut alueittain. Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksessa on kaksi työsuojeluvaltuutettua, joista toinen toimii toimihenkilöiden edustajana. Jokaisessa yksikössä on

työsuojeluasiamies joka seuraa työturvallisuuden käytännön toteutumista ja toimii viestinvälittäjänä.

Työsuojelutoimikuntana toimii henkilöstötoimikunta, jonka jäsenet ovat työnantajan nimeämiä ja työntekijöiden valitsemia. Henkilöstötoimikunta on nimennyt työturvallisuusjaoston joka hoitaa toimialan työsuojeluasioita. Jaostossa on 12 jäsentä.

Tapaturmat

Espoo Kaupunkiteknikka -liikelaitoksessa (mukaan lukien logistiikkayksikkö) on vuonna 2014 huhtikuuhun mennessä tapahtunut yhdeksän työtapaturmaa sekä kaksi työmatkatapaturmaa. Vuonna 2013 tapahtui 43 työtapaturmaa (EKA), joista kaksi oli työmatka-tapaturmaa. Tapaturmataajuus koko liikelaitoksessa oli vuonna 2013 42,4. Nousua on tapahtunut vuodesta 2012 jolloin tapaturmataajuus oli 39,5. Tämän johdosta Palveluliiketoimi on käynnistänyt Kohti nolla tapaturmaa projekti, jonka tavoitteena on vähentää tapaturmia 35 % vuosittain. Tavoitteisiin pääsemisen välineiksi on määritelty riskienarviointien huomioiminen päivittäisessä työnteossa sekä perehdyttämisessä. Tapaturmataajuus kertoo, kuinka monta tapaturmaa on sattunut miljoonaa työtuntia kohden. Tapaturmataajuuden määrittämisellä havainnollistetaan tapaturmariskien esiintyvyyttä. Yleisimmät tapaturman syyt olivat putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen.

3.4 Tulokset

Kartoitustyössä kehitettäviksi asioiksi esiin nousi:

- Tarkennus suojaintenkäyttöohjeeseen. Nykyisessä ohjeessa kehoitetaan ensimmäisenä toimenpiteenä poistamaan työntekijä työmaalta suojaintenkäytön laiminlyönnistä. Tätä on kuitenkin vaikea toteuttaa, mikäli työlle ei löydy toista tekijää. Käytäntö sovittiin työsuojelupäällikön kanssa siten että ohjeistusta voi soveltaa niin että toimintajärjestys on huomautus, varoitus, poistetaan työmaalta sekä irtisanominen.
- Työsuojelun organisaatiokaavio. Työsuojelun toimintaohjelman liitteeksi laadittiin kaavio työsuojelun asiantuntijoiden tehtävistä sekä tehtävissä toimivista henkilöistä.
- Yksintyöskentelyn aiheuttamat turvallisuusriskit, joita on tapaturmavaaran lisäksi mm. yllättävät ja uhkaavat tilanteet asiakkaiden kanssa. Tätä varten laadittiin suunnitelma turvallisuussuunnittelijan kanssa jonka ehdotus

oli työskentelytapojen ohjeistus sekä teknisten apuvälineiden hankinta, kuten hätäpainike maamassojen vastaanoton autovarikon luovutuksessa työskentelevälle henkilölle.

Riskiarvioinnit

Espoon Kaupungilla riskien arviointi toteutetaan Excel-lomakkeella, ja täyttöön on kaupungin omat ohjeet. Lomakkeen eri osa-alueet ovat työympäristötekijät, tapaturmavaarat, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, henkinen kuormittuminen ja fyysinen kuormittuminen. Riskienarviointilomake toimii hyvänä apuvälineenä perehdytyksessä sekä osana työturvallisuuden ja -terveyden kehittämisen jatkuvaa prosessia. Prosessissa lomake helpottaa seurantaa ja auttaa tavoitteiden asettamisessa.

Ajatus riskienarviointilomakkeesta aktiivisempänä apuvälineenä todettiin soveltuvaksi käytäntöön. Kaupunginpuutarhan työsuojeluasiamies kehitti Excel-lomakkeesta version, jossa erilliselle välilehdelle on laadittu lista tarvittavista parannustoimenpiteistä sekä toimenpiteiden aikataulu, vastuuhenkilö, riskin aiheuttava vaara, riskin suuruus sekä kuittaus työn suorituksesta.

Riskienarvioinneilla muodostettiin kokonaiskuva EKA:n työturvallisuudesta ja terveydestä. Lomakkeista poimittiin yhteneväiset kohdat aihe-alueittain sekä tehtiin yhteenvedotaulukko jota voi hyödyntää jatkossa riskienarviointien kokonaiskuvan hahmottamisessa ja apuvälineenä toiminnan suunnittelussa. Riskienarviointilomakkeet koottiin EKA:n työsuojelun ryhmätyötilaan.

Yksiköissä tehtyjen riskiarviointien pohjalta tehtiin riskiprofiilin laadintaa mukaillen yhteenvedo EKA:n viherylläpidosta, (kuva12) sekä arvioitiin riskien merkittävyyttä koottujen yhteisriskien avulla. Riskiarvioinneissa oli käytetty vanhaa tai uutta versiota lomakkeesta yksiköstä riippuen. Itäinen ja pohjoinen piiri tekivät arvioinnin uudella versiolla ja eteläinen ja pohjoinen piiri vanhalla. Uudessa versiossa on lisättyä paloturvallisuus. Muilta osin uuden version sisältö on sama muotoiltuna hieman eritavalla, esim. joitakin kohtia on yhdistetty. Tämä on huomioitu tuloksia tarkasteltaessa.

Taulukko 2. Viherylläpidon riskien yhteenveto

Riskilaji	tunnistettujen vaarojen lukumäärä			
	itä	pohjoinen	eteläinen	läntinen
Työymp.tekijät	9	7	10	14
Tapaturman vaarat	8	8	17	13
Kemiallinen ja biologinen	5	6	14	13
Henkinen kuormittuminen	7	13	12	12
Fyysinen kuormittuminen	7	3	7	8
Paloturvallisuus	1	1		
Yhteensä:	37	38	60	60

Taulukko 3. Viherylläpidon yhteisriskejä

Riski

Jatkuva ja/tai iskumelu
 Epäjärjestys ja epäsiisteys
 Turvaton toiminta ja riskinotto
 Esineisiin satuttaminen, takertuminen
 Viilto- ja leikkautumisvaara
 Väkivaltatilanteet
 Vaaralliset tai haitalliset kemikaalit
 Syöpävaaralliset kemikaalit
 Pölyt ja kuidut
 Tartuntavaarat, esim. bakteerit ja virukset

Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen

Toimintaohjelman rakenne laadittiin perustuen työturvallisuuslakiin, työsuojelun toteutuskäytäntöihin Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksessa sekä projektissa asetettuihin tavoitteisiin. Vanhentuneet tiedot päivitettiin sekä toimintaohjelmaan lisättiin mm. perehdytyksen ja riskienarvioinnin materiaalia sähköisinä linkkeinä kaupungin intrasivuille. Näin tietoa saatiin kattavasti ja samalla kuitenkin mahdollisimman tiiviisti. Linkit on myös helppo päivittää jatkossa.

Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksen tavoitteet ja niistä johdettavat toimenpiteet työsuojelukaudelle laadittiin perustuen Kohti nolla tapaturmaa -projektin tavoitteisiin. Pro-

jekti on osa käynnissä olevaa työhyvinvoinnin ja esimiestyön ohjelmaa, jonka tavoitteena on tapaturmien vähentäminen. Näiden tavoitteiden lisäksi määriteltiin kartoitustyön pohjalta riskienarvointien päivitys ja niiden pohjalta yksikkökohtaiset parannustoimenpiteet, työsuojelumateriaalien ja lomakkeiden sähköisten versioiden käytettävyyden lisääminen sekä työmenetelmäkohtaiset riskiarvioinnit.

Työsuojelun toteutumisen seurantavälineet koottiin taulukoksi jonka laadinnassa käytettiin OHSAS-johtamisjärjestelmän mittareiden jakoa ennakoiviin sekä tapaturmamittareihin. Työsuojelun toimintaohjelma on kokonaisuudessaan tämän työn liitteenä. Yritykselle toimintaohjelma tehtiin kirjallisena sekä sähköisenä versiona.

3.5 Käyttöönotto

Työsuojelun toimintaohjelma esiteltiin yksiköissä. Pääpaino oli riskienarvioinneissa, joita tarkasteltiin yksiköittäin sekä kartoitusvaiheessa ja toimintaohjelman laadinnassa huomioituissa asioissa mm. läheltä piti -tilanteiden ilmoituskäytäntö. Työsuojelu herätti keskustelua mm. hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta fyysisen kunnon ylläpitämisen näkökulmasta, mm. työperäisten sairauksien, ns. ammattitautien ennaltaehkäisevän tiedon saanti koettiin tarpeelliseksi ja sitä toivottiin lisää. Palautetta tuli mm. siitä, että työtiloissa olevaa tietoa ja lomakkeita on helpompi käyttää paperiversioina. Kentällä työskentelevillä on harvemmin mahdollisuus tietokoneen käyttöön. Työn ohjaajalta ja yksiköiden työpäälliköiltä tulleet parannusehdotukset lisättiin työsuojelun toimintaohjelmaan tai siitä laadittuun Powerpoint-esitykseen sekä työntekijöiden kommentit ja ehdotukset huomioitiin joko suoraan tekemällä lisäyksiä ohjelmaan tai välittämällä tietoa eteenpäin.

4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Insinööriyössä kartoitettiin Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitoksen työsuojelun tila perustuen työsuojeludokumentteihin ja yksiköiden työsuojelukäytäntöihin. Lisäksi osatavoitteena oli mm. nostaa kehittämisideoita riskienarvointien pohjalta. Tuloksena laadittiin työsuojelun toimintaohjelma.

Työsuojelun kokonaiskuvan hahmotus onnistui hyvin. Tämä oli haasteellinen vaihe laajan materiaalin ja tiedon hajanaisen tallennustavan vuoksi. Riskienarvointien pohjal-

ta ei ilmennyt suuria turvallisuuspuutteita. Pienemmät kehittämistavoitteet huomioitiin yksiköiden omassa toiminnassa. Todettiin myös että useimmat havaitut riskit eivät ole poistettavissa, mutta niiden tiedostaminen osana työtä on tärkeää ja siksi hyvä käsitellä riskienarvioinnin yhteydessä. Riskien yhteenveto hahmotti yksiköiden välisiä eroja sekä yhtäläisyyksiä. Riskien arvioinnin huomattiin riippuvan myös laatijan kokemuksesta, etenkin merkittävyyttä arvioitaessa. Riskienarvioinneissa käsiteltyjä asioita ehdotettiin työsuojelun tavoitteiksi tulevalle kaudelle, esimerkiksi työmenetelmäkohtaiset riskiarvioinnit.

Työsuojelu on aiheena laaja. Luetun työsuojelua koskevan kirjallisuuden pohjalta näkyvä turvallisuusjohtaminen selkeyttää työsuojelun kokonaisuutta. Tähän panostaminen on tarpeen jatkossa Espoon kaupungilla. Yrityksen työsuojelupolitiikka toteutuu parhaiten kun työntekijät tietävät selkeät tavoitteet ja ylläpidetään ajantasaista viestintää.

Laadittua työsuojelun toimintaohjelmaa voi hyödyntää jatkossa päivitettäessä tietoja uuden toimintakauden alkaessa. Lisäksi toimintaohjelmaa on mahdollista kehittää siten, että se on sisällöltään ja muodoltaan lähempänä turvallisuusjohtamisen PLAN-DO-CHECK-ACT-runkoa. Tämä toteutuisi kehittämällä toimintaohjelman sähköistä versiota omana sivustona, jolloin mm. työsuojelukauden tavoitteiden toteutumista olisi mahdollista päivittää ja seurata kauden aikana.

Lähteet

- 1 Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Työsuojelu Suomessa. Esitteitä 2010:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 2 Siiki, Pertti. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- 3 Espoon kaupunki - Espoo Palveluliiketoimi 2013 power point
- 4 Työterveyslaitos 2009. Työsuojelun perusteet. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- 5 Tamminen, Kirsi. 2014. Työsuojelu osaksi työpaikan arkea. Insinööri, 1/2014, s.7.
- 6 Työturvallisuuslaki (2002/738)
- 7 Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Verkkodokumentti. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2006/20060044>> , Luettu 27.3.2014.
- 8 Harjanne, Kerttuli. 2013. Riskien arviointi työpaikalla työkirja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 9 Moisio, J. 2006. Tunne ja tiedä OHSAS 18001 vaatimukset auditoinnin kannalta. Qualitas Fennica Oy.
- 10 Hietala Harri, Kaivanto Keijo, Kuikko Tapio. 2006. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- 11 Työsuojeluhallinto. 2014. Turvallisuusjohtaminen. Verkkodokumentti. <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/turvallisuusjohtaminen>>, Luettu 31.3.2014.
- 12 Työsuojeluhallinto. 2010. Turvallisuusjohtaminen. Verkkodokumentti. <http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/08/TSO_35.pdf>, Luettu 32.3.2014.
- 13 Hallinta Johtaminen. 2014. Verkkodokumentti. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Verkkodokumentti. <https://osha.europa.eu/fi/topics/management-leadership/index_html>, Luettu 26.3.2014.
- 14 Henttonen, Turvallisuuden mittaaminen. TUKES 7/2000.

- 15 Sari Tappura, Päivi Hämäläinen, Kaija-Leena Saarela, Outi Luukkonen. 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. Painojussit Oy.
- 16 J Moisio. 08/2012. Qualitas Fennica Oy, Joitakin vinkkejä OHSAS 18001 - järjestelmän rakentajille
- 17 Vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi. Verkkodokumentti. <<http://www.ttk.fi/riskienarviointi>>, Luettu 20.3.2014.
- 18 Opas vaaratilanneraportoinnin kehittämiseen ja arviointiin. Valtion teknillinen tutkimuskeskus. Verkkodokumentti. <http://www2.vtt.fi/inf/julkaisut/muut/2006/opas_vaatatilanneraportointi.pdf> , Luettu 24.6.2014
- 19 Työtaturmat. Verkkodokumentti. <http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?main_select=7&sub_select=2>, Luettu 24.6.2014
- 20 Työhön perehdyttäminen. Verkkodokumentti. <http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf>, Luettu 17.4.2014.
- 21 Työterveyshuoltolaki.
- 22 Rakentaminen. Verkkodokumentti. <http://www.espoo.fi/fi-FI/Asuminen_ja_ymparisto/Kadut_ja_puistot>, Luettu 17.10.2014

Työsuojelun toimintaohjelma Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitokselle

Espoon kaupunki

EKA: n työsuojelun toimintaohjelma 2014 - 2017

Sisällys

1. Työsuojelun tavoitteet	3
Työsuojeluvastuut ja -tehtävät	4
2. EKA: n tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta kaudelle 2014 - 2017	5
3. EKA: n työsuojeluasiantuntijat	6
4. Työsuojelun yhteistoiminta	8
5. Lainsäädäntö	10
6. Työhyvinvointi	11
EKA: n tyhy-ryhmä	12
7. Riskien arviointi työpaikoilla (TtL 10 §)	13
8. Perehdyttäminen Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus TtL (738/2002) 14§	14
9. Työterveyshuolto	16
10. Tapaturmailmoittaminen	17
11. Seuranta	18
12. Toimintaohjelman seuranta ja päivittäminen	21

LIITTEET

Liite 1. palveluliiketoimen toimialan henkilöstötoimikunnan jäsenet 2014 - 2017

Liite 2. Työturvallisuusjaoston jäsenet 2014-2017

1. Työsuojelun tavoitteet

- Työsuojelun tavoitteena on työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä, tai työympäristöstä johtuvien fyysisten, henkisten ja sosiaalisten terveyshaittojen ehkäisy ja vähentäminen.
- Toiminta perustuu työturvallisuuslakiin (2002/738), jonka lähtökohtana ja tavoitteena on, että työpaikat ylläpitävät ja edistävät työn turvallisuutta ja terveellisyttä oma-aloitteisesti. Tätä toimintaa varten tulee työnantajalla olla toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.
- Työsuojelun toimintaohjelman lähtökohtana on ennakoiva työsuojelu, jonka avulla toteutetaan hallittua ja suunnitelmallista työsuojelutoimintaa. Toimintaohjelma toimii myös apuvälineenä työsuojeluasioiden hoitamisessa. Työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa on otettava huomioon toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tavoitteita tulee käsitellä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.
- Työsuojelun toimintaohjelma käsitellään työntekijöiden kanssa. Päivitykset tehdään työsuojelukaussittain.
- Nolla tapaturmaa -foorumi

Nolla tapaturmaa -foorumi: www.nollatapaturmaa-foorumi.fi

Topeliuksenkatu 41 A, 00250 Helsinki

puh. 030 4741, faksi 030 474 2779, www.ttl.fi

Espoon kaupunki kuuluu Nolla tapaturmaa -foorumiin, mikä tarkoittaa sitoutumista turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen ja foorumin toimintaperiaatteiden noudattamiseen. Nolla-ajattelun toimintamalli rakentuu ajatuksesta, että vaikka täydellinen virheettömyys ja kaiken ennalta ymmärtäminen on mahdotonta, sen pitäminen päämääränä ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan. Tärkeää on kaikkien sitoutuminen työturvallisuusasioiden huomioimiseen päivittäisessä työnteossa ja sen osoittaminen teoin.

Nolla-ajattelu:

- Päätäväinen asenne tapaturmiin. Yksikään tapaturma ei ole hyväksyttävä.
- Omat edellytykset ja sitä kautta oman toiminnan ja ajattelutapojen tarkastelu
- Vaaratilanteisiin on reagoitava välittömästi ja niitä on seurattava
- Mitä Nolla tapaturmaa tarkoittaa päivittäisessä toiminnassa
- Miten kannustan esimiehiäni, työtovereitani tai alaisiani turvallisiin ratkaisuihin
- Motivaation säilymiseksi tarvitaan jatkuvaa palautetta siitä, missä olemme onnistuneet vai pitääkö jotain aluetta parantaa
- Virheiden esille tuonti rakentavasti
- Virheistä oppiminen syyllistämättä

Työturvallisuus on tärkeä organisaation arvo- ja laatutekijä. Nolla tapaturmaa -päämäärään pääsemisen välineitä on turvallisuustason jatkuva tarkastelu sekä vuorovaikutus tuloksista ja toimenpiteistä.

- Espoo Kaupunkitekniikka on sitoutunut PALIn käynnissä olevaan [työhyvinvoinnin ja esimiestyön ohjelmaan PATE](#).
 - Osana PATE- ohjelmaa on käynnissä mm. Kohti nolla tapaturmaa -projekti, jonka kesto on neljä vuotta. (1/2013 - 12/2016). Tavoitteena on nolla tapaturmaa vuoteen 2017 mennessä sekä työmatkatapaturmien vähentyminen puolella vuoden 2012 tasosta.

Palveluliiketoimen työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma 2014 - 2017

- Vuonna 2013 EKA:ssa oli 43 työtapaturmaa, joista 2 oli työmatkatapaturmia. EKA:n työtapaturmataajuus vuonna 2013 oli 42,4.

Työsuojeluvastuut ja -tehtävät

Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja otettava huomioon työ, työolosuhteet ja muu työympäristö sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. (Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, TtL 8 §)

Työnantaja suunnittelee, valitsee, mitoittaa ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Työnantaja tarkkailee jatkuvasti ja järjestelmällisesti työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajalle syntyy velvollisuus toimia kun havaittu ongelma on hänen tiedossaan. Tietämättömyys ei poista vastuuta joitakin tapauksia lukuun ottamatta. Vastuuta vähentäviä ja rajoittavia tekijöitä on muun muassa työntekijän myötävaikuttaminen vahingon syntymiseen tai mikäli työnantajalla ei ole ollut mahdollisuutta tietää tapaturman aiheuttaneesta viasta, esim. piilevä vika. Yleisten periaatteiden mukaan ketään ei aseteta vastuuseen seurauksista joita ei voida ennakoida. Jos esimiehen päätösvalta havaitun ongelman korjaamiseksi ei riitä, asian käsittely siirtyy hänen esimiehelleen.

Työturvallisuusvastuut ja työsuojelun tehtävät:

Ylin johto: Toimitusjohtaja

- [Työturvallisuuslain](#) mukaisten velvoitteiden täyttäminen
- Työsuojelutoiminnan tavoitteiden ja periaatteiden määrittäminen
- Työn yleinen organisointi ja toimeenpano sekä toteutumisen valvonta
- Investoinnit, laitehankinnat, voimavarat, esimiesten valinta
- Työnopastuksen yleiset edellytykset ja organisointi

Keskijohto: Tuotantojohtaja, Palvelujohtaja

- Koneiden ja laitteiden suojaus
- Työturvallisuusohjeiden laatiminen
- Työmenetelmien valinta
- Työn osa-alueiden suunnitteluun osallistuminen
- Työturvallisuustietouden välittäminen
- Valvonnan organisointi
- Työnjohdon vastuualueiden selvittäminen

Työnjohto: Työnjohtaja, Vastaava mestari

- Työn käytännön toimeenpano
- Työmenetelmien valinta ja käytön valvonta
- Ohjeiden antaminen ja valvonta
- Työhönohjeistus ja -ohjaus

Työntekijä

- Lain, määräysten ja työsuojeluohjeiden noudattaminen
- Huolehtiminen omasta ja työkavereiden turvallisuudesta
- Henkilökohtaisten suojainten käyttö ja hoito
- Työsuojelun kehittämistarpeiden havainnointi ja parannusehdotusten teko
- Uusien turvallisten työtapojen omaksuminen

Työssä on noudatettava tarpeellista varovaisuutta ja ilmoitettava vioista tai puutteista mahdollisimman pian havaitsemisen jälkeen. Työntekijällä on myös velvollisuus korjata havaittuja ongelmia oman ammattitaidon mukaan.

2. EKA: n tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta kaudelle 2014 - 2017

Tavoite	Toimenpide	Vastuuhenkilö/Toteutus	Toteutunut
Ajantasaiset riskien arvioinnit ja niiden pohjalta työpaikkojen ja työolosuhteiden kehittäminen	Riskienarvioinnit tehdään maaliskuun alkuun mennessä. (Lomakkeet Työsuojelu – ryhmätyötilassa)	Palvelujohtaja/Tuotantojohtaja, Vastaava mestari/Työpäällikkö +Henkilöstö	
Tapaturma- ja turvallisuushavainto- tilanteiden raportointi	Turvallisuushavainto- tilanteiden läpikäynti työpistekokouksissa.	Tuotantopäällikkö, Työpäällikkö	
Nolla tapaturmaa vuoden 2017 lopussa ja työmatkatapaturmat ovat vähintään puolittuneet vuoden 2012 tasosta.	Kohti nolla tapaturmaa - projektiin sitoutuminen; riskien arvioinnit jokapäiväisessä käytössä, perehdyttäminen riskienarviointien pohjalta.	Esimies, Henkilöstö	
Työsuojelumateriaali sähköisenä	Paperiversiot sähköiseen muotoon.		
ASA- rekisteri-ilmoitukset	Syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille altistuvien henkilöiden ilmoittaminen yksiköittäin.	Tuotantopäällikkö, Työpäällikkö	
Yhtenäiset perehdytyskäytännöt	Yksiköiden perehdytysmateriaalien yhtenäistäminen. Työ- turvallisuusperehdytys riskienarvioinnin pohjalta.	Tuotantopäällikkö, Työpäällikkö	

Työturvallisuuden korostaminen päivittäisessä työnteossa	Turvallisuuskävelyiden pohjalta tehtyjen havaintojen huomiointi.	Tuotantopäällikkö, Työpäällikkö	
Työmenetelmäkohtaiset riskiarvioinnit		Tuotantopäällikkö, Työpäällikkö	

Työturvallisuuden ja -terveyden yksikkökohtaiset parannustoimenpiteet on määritelty tarkemmin riskienarviointilomakkeissa.

EKA: n tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta perustuu riskienarvointien pohjalta tehtyihin huomioihin ja työturvallisuuden ja terveyden ennakoiwaan toimintaan. Tavoitteet päivitetään neljän vuoden välein. Päivittämisestä vastaa EKA: n työsuojeluasiantuntijat.

3.EKA: n työsuojeluasiantuntijat (kaavio)

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö on työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö. Avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työsuojelupäällikön velvollisuus on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

- **PALi: n Työhyvinvointi- ja työsuojelupäällikkö** Terhi Nurmela

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa. Työntekijät valitsevat vaaleilla työsuojeluvaltuutetut neljän vuoden välein. Nykyinen toimintakausi on vuosille 2014 - 2017. Työsuojeluvaltuutettu perehtyy ja osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin.

Työsuojeluvaltuutettu tuntee työsuojelusäännökset ja osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijoiden tutkimuksiin. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää työ, josta aiheutuu välitöntä tai vakavaa vaaraa. Hänellä on oikeus saada työnantajalta yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten tarpeelliset tiedot. Työhygieeniset mittaukset kuuluvat työsuojeluvaltuutetun tehtäviin.

Työsuojeluvaltuutetun vähimmäisaika on neljä tuntia neljän perättäisen kalenteriviikon ajanjaksona.

- **Espoo Kaupunkitekniikka - liikelaitos**

Työsuojeluvaltuutettu Reino Leimola

- 1. varavaltuutettu Tuula Viinikainen
- 2. varavaltuutettu Iiro-Matti Alaranta

- **Espoo Kaupunkitekniikka - liikelaitos**

Työsuojeluvaltuutettu, toimihenkilöt Niina Rantala

- 1. varavaltuutettu Riitta Martiskainen
- 2. varavaltuutettu Ann-Britt Knoblock

Työsuojeluasiamies

Työsuojeluasiamies on henkilöstön työpistekokouksessa valitsema edustaja, jonka tehtävät liittyvät välittömään työsuojelun yhteistoimintaan yhteistyössä muun työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluasiamies on oman toimintansa asiantuntija ja toimii viestinvälittäjänä. Hän tuo tietoa työpaikkojen tilanteesta, työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä muulle työsuojeluhenkilöstölle ja välittää työhyvinvointia ja turvallisuutta edistävää tietoa työpaikoille ja työyhteisöihin. Toimii työpaikan esimiehen työsuojeluparina. Työsuojeluasiamiehen tehtäviin kuuluu osallistuminen toimialueeltaan koskevien työsuojeluasioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Hän myös seuraa työsuojelumääräysten noudattamista ja on velvollinen ilmoittamaan epäkohdista ja vaaratekijöistä esimiehelle, työntekijöille ja työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojeluasiamiehelle järjestetään tehtävien edellyttämää koulutusta.

Espoo Kaupunkitekniikka - Työsuojeluasiamiehet 2014 - 2017	
Rakentaminen	
Pohjoinen Kadunrakentaminen	Hannu Harjunmaa (Laaksolahti)
Eteläinen Kadunrakentaminen	Ville Pihkala
	Ben Inkinen (Soukka)
Eteläinen viherrakentaminen	Pauli Säkkinen (Puolarmaari)
Pohjoinen viherrakentaminen	Jaana Suvanto (Mikkela)
Ylläpito	
Pohjoinen Katuylläpito	Toni Valorinta
Eteläinen Katuylläpito	Börje Palmroos
Eteläinen Viherylläpito	Tapani Naakka
Itäinen Viherylläpito	Jani Lahdentausta (Lintuvaara)
Läntinen viherylläpito	Tuija Niemi (Espoonlahti)
Pohjoinen Viherylläpito	Stig Elf (Mikkela)
Ympäristöpalvelut	
Luonnonhoito	Pertti Hiekka
Kaupunginpuutarha	Niko Riepponen
Päällysteet ja merkinnät	Jari Tähkä (Mikkela)
Maamassojen vastaanotto	
Tiedon päivittämisestä vastaa Palvelupäällikkö.	

4. Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa säätelee Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44, II OSA.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat:

- Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- Työpaikkojen vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja tavat sekä niissä esille tulleet turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat.
- Työkykyä ylläpitävän toiminnan sekä työssä jatkamista tukevat ja muut turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet.
- Työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden muutoksiin liittyvät asiat.
- Työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt.
- Työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot.
- Edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Espoon kaupungilla työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ohjaa kunta-alan yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnan organisoimiseksi on tehty lakia täydentävä sopimus.

Espoon sopimus on osapuolten (työnantaja ja henkilöstöjärjestöt) tahdonilmaus siitä, miten lakiin perustuva yhteistoiminta sekä yhteistoimintaorganisaationa toimiva työsuojeluorganisaatio järjestetään Espoon kaupungissa.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Välitön yhteistoiminta koskee yksittäistä työntekijää ja käsitellään työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä voi käsittelyyn osallistua myös henkilöstön edustaja.

Edustuksellinen yhteistoiminta on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen neuvottelu yhtä hallintokuntaa, yksikköä, työpaikkaa tai ammattikuntaa koskevassa asiassa.

Yhteistoiminta järjestetään Espoon kaupungin organisaation mukaisesti kolmitasoisesti: Kaupunkitaso, toimiala- ja keskushallinto sekä työpaikkataso.

Henkilöstötoimikunnan tehtävät:

Toimialan henkilöstötoimikunta toimii työsuojelutoimikuntana ja käsittelee oman toimialansa yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita. Yhteistoimintamenettelyssä yhtä toimialaa koskeva asia käsitellään toimialan henkilöstötoimikunnassa.

Kun asia koskee useamman toimialan henkilöstöä ja sillä on periaatteellista merkitystä koko henkilöstön kannalta, se käsitellään kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Henkilöstötoimikunta laatii vuosittain toimintasuunnitelman ja -kertomuksen. Kokoontuminen tapahtuu vähintään neljännesvuosittain.

Palveluliiketoimen henkilöstötoimikunnan jäsenet 2014 - 2017 on työsuojelun toimintaohjelman liitteenä. Toimikunta koostuu työnantajan nimeämisestä ja työntekijöiden valitsemisesta edustajista.

Palveluliiketoimen henkilöstötoimikunta on nimennyt työturvallisuusjaoston hoitamaan toimialan työsuojeluasioita. Työturvallisuusjaostossa käsitellään Palveluliiketoimen työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Jaostoon on nimetty 12 jäsentä toimialan eri yksiköistä. Työturvallisuusjaoston jäsenet 2014 - 2017 on toimintaohjelman liitteenä.

Työpaikkatason yhteistoiminta

Yhteistoimintajärjestelmän luonnollisin ja tärkein osa on työpaikka. Työpaikkojen yhteistoiminta, sen puitteet ja edellytykset määritellään erikseen kussakin tulosityksikössä ottaen huomioon toiminnan luonne, työajat ja työolosuhteet sekä työnteon mallit.

Henkilöstötoimikunta tukee työpaikan yhteistoimintaa ja tiedotusta sekä edistää työpaikan ja henkilöstötoimikunnan välistä vuorovaikutusta.

Työpaikkatason yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, erilaiset kehittämistilaisuudet sekä esimiehen/työntekijän väliset ja ryhmäkohtaiset kehityskeskustelut.

Työpistekokoukset

Työpistekokousten tarkoitus on edistää tiedonkulkua sekä työpisteen henkilöiden keskinäistä vuorovaikutusta. Kokous pidetään noin kerran kuukaudessa ja voidaan pitää työajalla myös ilman työnjohtoa. Työsuojelu- ja työhyvinvointiasiat ovat aina työpistekokouksen esityslistalla. Kokouksessa käydään läpi läheltä piti -tilanteet ja tapaturmat.

Onnistunut työpaikkakokous:

[Onnistunut työpaikkakokous](#)

5. Lainsäädäntö

Työsuojelutoimintaa ohjaava lainsäädäntö <http://www.finlex.fi/fi/>
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset-voimassaolevat>
PALI Lait ja asetukset (työtlat>PALI>Yhteiset PALI>TYT
PALI työsuojelujaosto>Yhteiset dokumentit)

Työsuojelusäädöksiä on kaikkiaan toista sataa. Uusia säädöksiä sekä muutoksia vanhoihin säädöksiin tehdään useita vuosittain. Uudet säädökset löytyvät Työsuojeluhallinnon sivuilta.

Työsuojelun keskeisimmät lait ovat

- Työturvallisuuslaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- Työterveyshuoltolaki.

Työpaikalla nähtävillä pidettävä lainsäädäntö

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- Työturvallisuuslaki
- Työsopimuslaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Työaikalaki
- Opintovapaaalaki
- Vuosilomalaki
- Työterveyshuoltolaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Tapaturmavakuutuslaki
- Yhteistoimintalaki
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Lisäksi alle 18-vuotiaiden työntekijöiden suojelusta on asetus jossa käsitellään työn rasittavuutta, vastuuta sekä perehdyttämistä.

Työturvallisuuslain noudattamatta jättäminen on osin kriminalisoitu. (Rikoslaki 47 luku, 1 § Työturvallisuusrikos) Työnantaja tai tämän edustaja on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi mikäli hän:

- tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä
- aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan
- mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvontaa työturvallisuusmääräysten noudattamisesta alaisten työssä
- jättää huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä.

Sopimus [Suojavaatesopimus](#)

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tärkeä osa työntekijöiden työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin kokonaisuus syntyy työyhteisön jäsenten fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tällöin työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvoinnin perustana on toimiva työyhteisö, jolla on selkeä perustehtävä. Perustehtävän toteutus edellyttää että työympäristö ja -välineet on asianmukaiset sekä ammattitaito on soveltuva. Toimivassa työyhteisössä organisaatio tukee ja johtaminen palvelee työntekoa, töiden järjestelyt ovat selkeät, työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt, vuorovaikutus on avointa ja toimintaa arvioidaan jatkuvasti.

Espoon kaupungilla työhyvinvointia tukevat esimiehet, toimialojen työhyvinvoinnin asiantuntijat, työterveyspalvelut, työsuojelutoimijat ja HR- ammattilaiset (henkilöstöasiantuntijat).

Kaupunkitasoisesti järjestetään yleistä koulutusta ja tiedotusta erityisesti esimiehille. Työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, esimerkiksi työhyvinvointikyselyn purkamiseen liittyvissä kysymyksissä voi ottaa yhteyttä työhyvinvointiasiantuntijaan.

Palveluliiketoimen työhyvinvointiasiantuntijana toimii työhyvinvointipäällikkö Terhi Nurmela.

• Kuntoremontit

Espoon kaupunki tukee työkykyisyyttä järjestämällä kuntoremontteja. Kuntoremonttijakson aikana tehdään yksilöllinen harjoitusohjelma. Tavoite on tukea työkykyisyyttä ja työssä jaksamista. Valinnan ohjelmaan tekee työterveyshuolto terveydellisin perustein.

Kuntoremontti 2014 (hakuaika on päättynyt)

• Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvointia arvioidaan mm. kyselyillä. Työterveyslaitos tekee kahden vuoden välein Kunta10-tutkimuksen jonka kyselyyn koko Espoon henkilöstö osallistuu. Tulokset käydään läpi työpaikalla.

Kunta10- kyselyn lisäksi Espoo Kaupunkitekniikka- liikelaitoksessa tehdään yksiköittäin työhyvinvointikyselyt jotka antavat täsmällisempää tietoa omaa työyhteisöä koskevista asioista. Kysely tehdään vuosittain ja vastaukset käsitellään työpistekokouksissa. Kyselyyn osallistuu koko liikelaitoksen henkilöstö sekä pitkäaikaiset sijaiset ja harjoittelijat.

EKA: n kyselyn aiheet on jaettu viiteen luokkaan: Työ ja sen sisältö, työssä jaksaminen, työyhteisö, esimiestoiminta sekä työilmapiiri.

Työhyvinvointikyselyn lisäksi yksiköissä voidaan kartoittaa työilmapiiriä KIVA -kyselyn avulla. KIVA-kysely koostuu yhteensä seitsemästä käytännön työhyvinvointiin liittyvästä kysymyksestä tai väittämästä joita arvioidaan asteikolla 1-10.

Esimies voi mitata työhyvinvointia myös esimerkiksi sairauspoissaolojen seurannalla sekä työajan ja työmäärän seurannalla. Hyvinvointiin liittyviä asioita käydään läpi esimiehen toimesta myös kehityskeskusteluissa.

• Työhyvinvointi- ja esimiesohjelma PATE

Palvelu- ja liiketoimen työhyvinvoinnin ja esimiestyön ohjelma on käynnistetty 29.11.2012. Ohjelman tarkoituksena on tukea tuloksellista palvelujen tuottamista. Tavoitteina on henkilöstön työkyvyn lisääminen, motivoituneisuuden ja sitoutuneisuuden kasvaminen, esimiehen arjen sujuvuuden parantaminen sekä johtamisen kehittäminen.

• Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvointia on tärkeä tukea silloin kun voidaan hyvin. Työkykyongelmia estetään sillä että asioita käsitellään ennen kuin ne vaikuttavat työkykyyn. Työhyvinvoinnin tukemiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota mm. muutostilanteissa.

Työhyvinvoinnin tukemista on mm. työn hyvä suunnittelu ja työn eri osa-alueiden avoin käsittely.

Espoon kaupungissa on käynnissä Liikahdus- elämäntapa -projekti, jonka tarkoituksena on kannustaa elämäntapamuutoksiin. Projekti on ensisijaisesti suunnattu henkilöille joiden työkyky on heikentynyt. Projektiin pääsee mukaan työterveyshuollon kautta ottamalla yhteyttä työterveyshoitaajaan.

Työyhteisöissä voidaan järjestää vuosittain työhyvinvointitapahtumia tai -päiviä, joiden tarkoitus on lisätä työyhteisön ryhmähenkeä ja auttaa työssä jaksamisessa.

Traumaattisten tapahtumien, esimerkiksi kuolemantapauksen tai vakavan onnettomuuden aiheuttaman kriisin jälkihoitoon on mahdollista saada tukea. Työterveyspalvelut järjestävät Debriefing - traumaattisen stressin ehkäisemisen jälkipuinti-istuntoja, joka sovitaan järjestettäväksi kolmen arkipäivän kuluessa. Debriefing- istunnon lisäksi on mahdollista saada kriisityönohjausta joka soveltuu työyhteisöjen ilmapiiriin liittyviin ongelmiin, kriiseihin tai muutostilanteisiin. Lisätietoa Debriefing-istunnoista ja kriisityönohjauksesta on oheisessa linkissä.

Työhyvinvointia tukee liikunta ja kulttuurietuna Sportti- ja kulttuuripassi, jonka työntekijä saa käyttöönsä jos työsuhde on pituudeltaan yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta. Yhden kalenterivuoden etuus on 120 euroa (vuonna 2014). Lyhyemmissä työsuhteissa etuus on 10 euroa kuukaudessa. Sportti- ja kulttuuripassi toimii tunnuksilla joilla kirjaudutaan www.sporttipassi.fi sivustolle. Tunnukset saadaan sähköpostiin esimiehen kautta. Etu on henkilökohtainen.

Työhyvinvoinnin linkkejä ryhmätyötilassa:

Tuetaan työkykyä ajoissa -toimintamalli

Työn ilo kuuluu kaikille- opas

Ongelmatilanteiden hoito työyhteisössä

Ilmoitus esimiehelle häirintäasiassa

Päihdeohjelma

Tietokonetyön ergonomiaopas

Espoo Kaupunkitekniiikan Tyhy- ryhmä

Tyhy-ryhmä edistää työhyvinvointia yksikkölähtöisesti. Ryhmä vastaa yhteisten tyhy-tapahtumien järjestämisestä ja tukee työhyvinvointi toimintaa yksiköittäin. Tyhy- ryhmän tehtävänä on toimia tiedonvälittäjä liikelaitoksen johdon ja yksiköiden välillä. Ryhmässä on edustajia yksiköittäin. Edustajat mm. kartoittavat yksikön tyhy- tarpeet.

Tyhy- ryhmän toiminnan painopisteet vuonna 2014 ovat mm. Kohti 0-tapaturmaa vuoteen 2017, yksiköiden yhteistyön parantaminen sekä viestinnän ja päätöksenteon avoimuuden kehittäminen. Tyhy-ryhmän toimintasuunnitelma vuodelle 2014 on työhyvinvoinnin ryhmätyötilassa.

Tyhy- ryhmä on koonnut työhyvinvoinnin kokonaisuuden eri tekijät:

Mitkä asiat kuuluvat työhyvinvointiin? Työhyvinvoinnin perusasiat_TYHY ryhmän kooste 2013

EKA: n tyhy- ryhmän jäsenet 2014-2017	
Varsinainen jäsen:	Varajäsen:
Merja Pöyhiä, pj, ypi	
Juha Kupulisoja, rak	Tuomas Moilanen, rak
Hannu Harjunmaa, rak	Veli-Matti Kuusisaari, rak
Martti Mela, rak	Katri Skogström, rak
Sirkku Nurmi, siht, ymp	Sami Palomaa, ymp
Leo Salo, ypi	Rainer Kontio, ypi
Juha Strömberg, ypi	Ari Aho, ypi
Heikki Aminoff, ypi	Michael Frigren
Pentti Hakkarainen, rak	Tuomo Taponen
Sisko Rantamäki (tarvittaessa), tt	

7. Riskien arviointi työpaikoilla (TtL 10 §)

Riskienarvioinnissa tunnistetaan työssä esiintyvät vaarat sekä saadaan tietoa työympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Se tukee työpaikan hyvinvointia ja kehittämistä sekä on tärkeä osa työpaikkaselvityksiä. Espoon kaupungin työpaikoilla käytetään Nolla tapaturmaa -foorumin riskien arvioinnin toimintatapaa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Lisäksi jokaisella työpaikalla on oltava ajantasainen suunnitelma riskien poistamiseksi ja vähentämiseksi.

Riskien arviointi on jokapäiväistä toimintaa ja kaikkia koskeva jatkuva prosessi. Tapaturman sattuessa tulisi riskiarvioinnista tarkistaa onko kyseisen tapaturman aiheuttanut riski huomioitu, sekä päivittää arviointilomake kyseisen riskin osalta, mm. mahdolliset toimenpiteet riskin pienentämiseksi.

Riskienarviointilomakkeessa on seuraavat osa-alueet:

- A. Työympäristötekijät
- B. Tapaturmavaarat
- C. Kemiaalliset ja biologiset vaaratekijät
- D. Henkinen kuormittuminen
- E. Fyysinen kuormittuminen

F. Paloturvallisuus
G. YHTEENVETO

Arviointi tulee tehdä yhdessä työntekijöiden kanssa. Tehty riskiarviointi toimii myös osana uuden työntekijän perehdytystä.

Vaarojen selvittämisessä otetaan huomioon seuraavat tekijät:

- tapaturman ja terveyden menettämisen vaara
- työn fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus
- työpaikan ja työympäristön rakenteet, olosuhteet
- kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tai hygieniatekijät
- koneiden ja työvälineiden turvallisuus
- sattuneet turvallisuushavainnot (läheltä piti- tilanteet), tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet (esim. työtehtävissä tapahtuneet liukastumiset, esineiden putoamiset ym.)
- työntekijöiden ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset
- työn kuormitustekijät
- mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara

Riskienarviointi tehdään Excel-pohjaiseen lomakkeeseen joka tallennetaan Espoo Kaupunkiteknii-
kan Työsuojelun ryhmätyötilaan.

Essi->Työkalut->Ryhmätyötilat->Palveluliiketoimi->Espoo Kaupunkiteknikka->Työsuojelu

->Riskienarviointilomakkeet.

Lomake otsikoidaan nimellä Riskienarviointi, sekä lisätään yksikön nimi. Esim. Riskienarviointi
Kaupunginpuutarha. Tallennettu lomake päivitetään vuosittain.

[OHJEET](#) riskienarviointiin

[LOMAKE](#) riskienarviointiin

8. Perehdyttäminen Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus TtL (738/2002) 14§

Työturvallisuuslaissa on määritelty että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin sekä turvallisiin toimintatapoihin erityisesti ennen uuden työtehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Perehdytyksessä käydään läpi myös yhteiset toimintatavat ja mistä työntekijä saa tarvittavaa tietoa työhön liittyen. Perehdytyksessä on kiinnitettävä huomiota kausityöntekijöiden ja maahanmuuttajien perehdytykseen.

Työntekijälle tulee myös antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä poikkeus- ja häiriötilanteiden varalta.

Perehdyttämisessä käydään läpi työn vaarat ja riskit perustuen työpaikan riskiarviointiin.

Perehdytyksen apuvälineenä toimii perehdytyksen tarkistuslista, sekä yksikkökohtainen perehdytysmateriaali; turvallisuuskansio tai perehdytysopas. Perehdytyksestä vastaa esimies tai esimiehen nimeämä henkilö.

- Espoon kaupunki- [Perehdytys](#)

[Uuden työntekijän perehdytysopas](#)

[Handbok för nyanställda](#)

[Perehdytysuunnitelma](#)

[Perehdytysohje esimiehelle](#)

Essi -> Uuden työntekijän perehdytyskoulutus.

Missä mennään, Espoo? -perehdytyskurssi. Koulutuskalenteri

Kaupunkitasoisella perehdytyskurssilla perehdytään julkishallinnon erityispiirteisiin, päätöksentekojärjestelmään, organisaatorakenteeseen, historiaan, talouteen jne. Perehdytyspäivään sisältyy opastettu bussikierros Espoossa.

- Kulkukortit

Laki tunnistekorttien pakollisesta käytöstä on tullut voimaan vuonna 2006. Henkilökortissa tulee olla kasvokuva, nimi, syntymäaika, työnantajan nimi ja Y-tunnus sekä vuodesta 2011 lähtien rakennusalan työntekijällä yksilöllinen veronumero.

Espoo Kaupunkitekniikan kaikilla työntekijöillä tulee olla kuvallinen tunnistekortti. Tunnistekortti on oltava aina näkyvillä.

Työturvallisuusohjeet löytyvät työsuojelun ryhmätyötilasta. Turvallisuusohjeissa määritellään mm. työn edellyttämät turvavarusteet.

Henkilösuojainten käyttö

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan hankkimaan työntekijälle tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida muilla toimenpiteillä välttää. Espoon kaupungin ohje henkilösuojainten käytöstä:

Henkilösuojainten käyttö -ohje

Turvallisuusohje

Puunhoito- ja puiden poistotyön turvallisuusohjeet työskenneltäessä kiipeilymenetelmällä tai henkilönostokorilla

Toimintaohje veritapaturmatilanteessa

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi ja hallinta -ohje Espoon kaupungin työpaikoilla

9. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon järjestämä yleislääkäritasoinen sairaanhoito kuuluu kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta tai kestosta riippumatta. Lisäksi työterveyspalvelut tarjoaa neuvontaa ja ohjausta terveyteen liittyen.

Työterveyshuollon toiminnan kuvaus, mm. organisaatio, tavoitteet sekä työterveystarpeiden- ja henkilöstön kuvaus on työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2014

Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen joka toimii perustana työterveyshuollon toiminnalle. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon tulee arvioida työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Perusselvitys tehdään uuden yksikön aloittaessa toimintansa tai toiminnan muuttuessa. Syvennettyjä työpaikkaselvityksiä tehdään jonkin terveysriskin tai sairastumisvaaran vuoksi esimerkiksi työfysioterapeutin tai psykologin toimesta.

Perusselvitys koostuu henkilörakenteesta, työpaikan, työolojen ja ensiapuvalmiuden kuvaamisesta sekä fysikaalisten, psykososiaalisten ja fyysisten vaara- ja kuormitustekijöiden kuvaamisesta. Lisäksi työpaikkaselvityksessä kuvataan henkilösuojainten käytön tarve, johtopäätökset ja mahdolliset toimenpide-ehdotukset. Työpaikkaselvitys pidetään ilmoitustaululla kaikkien nähtävillä.

Espoo Kaupunkitekniikan työpaikkaselvitykset löytyvät työsuojelun ryhmätyötilasta.

Työterveyshuollon yhteystiedot ja ajanvaraus:

Asiakaspalvelutoimisto:

Kamreerintie 2 A 2. krs

PL 680, 02070 Espoon kaupunki

Palvelupäällikkö Tuulikki Rajalin p: 043 826 5184

Espoo Kaupunkitekniikka liikelaitoksen vastuutyöterveyshoitaja

Airi Räsänen P. 09816 24415

Puhelinaika ma-pe klo 12.00 - 13.00

ASIAKASPALVELUTOIMISTO

PUH. 09 816 24400

MA-KE JA PE KLO

8.00 - 15.45

TO KLO 8.00–17.00

Määräaikaistarkastukseen kutsutaan työterveyshuollosta. Työterveyshuollon määräaikaistarkastukset vuodelle 2014 löytyvät oheisesta linkistä: <http://essi.fi/FI/Palvelut/Tyoterveysspalvelut/Terveystarkastukset>

Työpaikkojen ensiapuvalmiuden ylläpito

Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla on oltava riittävä määrä ensiaputaitoisia henkilöitä, ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet työtapaturmatilanteiden varalle.

Ensiapuvalmiusohje: Palvelut -> Työterveysspalvelut -> Ensiapuasiat.

- Ensiapukaappien sisällön täydennykset tilataan Essistä löytyvällä lomakkeella kohdasta Työterveysspalvelut, Ensiapuasiat. -> Ensiaputarvikkeiden tilauslomake. Sivulta löytyy myös ohje ensiapukaapin perussisällöstä. Ensiapukaappien sisällön päivityksestä vastaa työsuojeluasiamies. Päivitykset tehdään vuosittain.
- Ensiapukoulutus
 - Ensiapukoulutettujen henkilöiden määrä määräytyy työpaikan tapaturmavaaran mukaan. Tapaturmavaarojen ryhmiä on kolme; vähäinen, ilmeinen ja erityinen.
 - Vähäinen tapaturmavaara -> Esim. toimistotyö jolloin ensiapukoulutukseksi suositellaan hätäensiapukurssi.
 - Ilmeinen tapaturmavaara -> Esim. rakennustyöt, rakennusten, katujen, teiden sekä kunnallisteknisten laitteiden kunnossapito, metsätyöt, kuljetusalan työt sekä maastossa liikkuvien työryhmien työ. Ensiapukoulutukseksi suositellaan ensiavun peruskurssia.
 - Erityinen tapaturmavaara -> Esim. hukkumisvaara, ärsyttävien, syövyttävien ja myrkyllisten aineiden, palo-, räjähdys- tai sähkötapaturmien vaara. Ensiapukoulutukseksi edellytetään ensiavun peruskurssia sekä ensiavun kertausta etenkin työpaikan erityisvaaroista noin puolentoista vuoden välein.

Ensiapukurssien aikataulut ja ilmoittautumislomakkeet löytyvät Työterveysspalvelujen sivuilta. Ilmoittautumisesta vastaa esimies.

Työterveysspalveluiden liitetiedostoja löytyy oheisesta linkistä.

10. Tapaturmailmoittaminen

Kaupungin henkilövakuutusten vakuutusyhtiö on 1.1.2014 lähtien lähiTapiola.

Tapaturmailmoituksen tekemisestä vastaa esimies.

[Vakuutustodistus](#)

[Vakuutustodistus - täyttöohje](#)

[Vakuutustodistus - työpaikalla pidettävä ilmoitus](#)

Mitä tehdä tapaturman sattuessa:

- Ilmoitus heti esimiehelle.
- Työntekijä ja esimies laativat yhdessä vakuutustodistuksen/vahinkoilmoituksen mahdollisimman pian.
- Ilmoitus tehdään aina vaikka se ei vaatisikaan hoitoa, sillä tilanne saattaa myöhemmin muuttua hoitoa vaativaksi.
- Vakuutustodistuksen täyttäminen on esimiehen velvollisuus.
- Mikäli ilmoitusta ei ole tehty, vakuutusyhtiö ei käsittele asiaa työtapaturmana.

Vakava tapaturma (kuolema tai vaikea ruumiin vamma)

Vakava tapaturma on kyseessä kun sairauspoissaolopäiviä kertyy yli 30.

- Vakavasta tapaturmasta on aina tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle (Aluehallintovirasto), poliisille ja työsuojelupäällikölle.
- Tietoa tapaturmakorvauksista lakisääteisen tapaturmavakuutuksen korvauskäsittelijöiltä
 - o tapiolaTTsuurasiakaskorvaus@lahitapiola.fi
- [Vakava työtapaturma EKA](#)
- Vakava työtapaturma EKA

Tapaturmailmoitus EKA

Tapaturmailmoitus tehdään Espoo Kaupunkitekniiikan Työsuojelun työtilassa valitsemalla Tapaturmailmoitukset palveluyksiköittäin. (Työsuojelun etusivulla)

-> kohteet (muokkaustoiminnot sivun ylälaudassa) -> uusi kohde -> seurantakohde. Aukeaa uusi ikkuna otsikolla Tapaturmailmoitus - Uusi kohde.

Seurantakohteiden tila näkyy valitsemalla Tapaturmailmoitukset palveluyksiköittäin kohdan alta palveluyksikkö; Rakentaminen, Ylläpito tai Ympäristöpalvelut.

Läheltä piti- tilanteista tehdään turvallisuushavainto- ilmoitus, jotka käsitellään työpistekokouksissa.

Seuranta	Kuvaus	Yksikkö	Aikataulu	Vastuuhenkilö/ toteutus
Työtapaturmat				
Työtapaturmailmoitukset				
• Työpaikkatapaturmien määrä	Kaikki kirjatut työpaikkatapaturmat	kpl	jatkuva	PALI työsuojelu
• Tapaturmataajuus	Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohti	Kpl/milj. h	vuosittain	PALI työsuojelu
• Tapaturmapoissaolo-prosentti	Poissaolojen määrä suhteessa säännölliseen työaikaan	%	vuosittain	PALI työsuojelu
• Työpaikkatapaturmien tutkinta			jatkuva	PALI työsuojelu
• Työpaikkatapaturmien vakavuus	Vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien työkyvyttömyyspäivien määrä tapaturmien määrää kohti	Pv/kpl	jatkuva	PALI työsuojelu
• Työpaikkatapaturmien aiheuttamat kustannukset	Tapaturmakustannukset suhteutettuna henkilöstön määrään	€/hlö	vuosittain	PALI työsuojelu
Työpaikkatapaturmia seurataan ja käsitellään työsuojelujaostossa. Sattuneista työ- ja työmatkatapaturmista kootaan tiedot vuosittain toimintakertomuksen yhteyteen.				
Ennakoiva seuranta				
Riskiarvioinnit	Selvitetään työn, työtilojen, -ympäristön ja olosuhteiden aiheuttamat haitta- ja vaaratekijät.		vuosittain	esimies+ henkilöstö
Turvallisuushavainto -ilmoitukset	Turvallisuushavaintojen määrä. Käsitellään työpistekokouksissa.	kpl	jatkuva	esimies

Työturvallisuustarkastukset ja -auditoinnit			tarpeen mukaan	PALi työsuojelu
Turvallisuuskävelyt	Turvallisuushavaintojen teko työpaikalla, Turvallisuuskävelyn tarkistuslista			esimies työsuojeluparinaaan työsuojelu-asiamies
Työturvallisuuskoulutus				PALi työsuojelu
Työhyvinvointikysely	Arvioidaan työntekijöiden työhyvinvointia valmiin kysymyslistan avulla		vuosittain	esimies
Työpaikkaselvitys	Kartoitetaan työhön ja työympäristöön liittyviä terveydellisiä haittatekijöitä.			työterveyshuolto
Nolla tapaturmaa -foorumin tasoluokitus (Espoon kaupunki)	Tasoluokituskriteerien täyttyminen. Tasoa verrataan työpaikan omaan aikaisempaan tasoon ja tehtyyn työturvallisuustyöhön.	1.taso tapaturmataajuus ≤ 5. 2.taso tapaturmataajuus ≤ 10.	vuosittain	Espoon kaupunki hakee tasoluokitusta Nolla tapaturmaa -foorumilta
MVR - mittaukset	Maa- ja vesirakennustyömaan työturvallisuuden havaintomenetelmä. Kierros työmaan eri kohteissa. Selvitetään työmaan työskentelytapoja ja olosuhteita sekä työturvallisuuden tasoa.	MVR-taso	kuukausittain	vastaava mestari
Koneiden määräaikaistarkastukset	Otetaan huomioon voimassa olevat säännökset ja valmistajan antamat ohjeet. Tarkastuksesta laaditaan pöytäkirja.		tarvittaessa	esimies, työsuojeluviranomainen
Rakentamisen turvallisuusdokumentit	Turvallisuusasiakirjat, laatusuunnitelmat laaditaan voimassa olevien lakien mukaisesti.		tarvittaessa	turvallisuuskoordinaattori, hankintayksikkö

12. Toimintaohjelman seuranta ja päivittäminen

Toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan työsuojelujaoston palaverissa sekä henkilöstötoimikunnan kokouksissa.

Liikkuvan työn linkit:

Essi: <https://essi.espoo.fi/>

Ryhmätyötilat: <http://tyotilat.espoo.fi/>

Sähköposti: <https://mail.espoo.fi/owa>

Palveluliiketoimen toimialan henkilöstötoimikunnan jäsenet 2014 - 2017

Työnantajan edustajat

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Mauri Suuperko, pj. liiketoimintajohtaja	Katariina Kaukonen, hallintolakimies Hallinto- ja kehittämissyksikkö
Minna Ahola, toimitusjohtaja Espoo Catering	Hellen Junninen, tuotantopäällikkö Espoo Catering
Anu Hilpi, toimitusjohtaja Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos	Pentti Hakkarainen, tuotantojohtaja Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos
Veli-Pekka Ihamäki, pelastusjohtaja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Lauri Jaakkola, pelastuspäällikkö Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
Maija Lehtinen, toimitusjohtaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos	Eero Utunen, palvelujohtaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos
Kari Sirviö, toimitusjohtaja Espoo Logistiikka -liikelaitos	Paula Hirvonen, palvelujohtaja Espoo Logistiikka -liikelaitos
Auli Hackman, toimitusjohtaja Espoo Henkilöstöpalvelut -liikelaitos	Jutta Takala, rekrytointipäällikkö Espoo Henkilöstöpalvelut -liikelaitos
Petteri Mussalo, toimitusjohtaja Espoo Talouspalvelut -liikelaitos	Paula Westerholm, palvelupäällikkö Espoo Talouspalvelut -liikelaitos
Kirsi Remes, hallinto- ja kehittämisjohtaja Hallinto- ja kehittämissyksikkö	Kaisu Junnila, henkilöstöpäällikkö Hallinto- ja kehittämissyksikkö
Anne Kanerva, kaupunkitiedon johtaja Kaupunkitieto	Ulla Tanskanen, asiakirjahallintopäällikkö Kaupunkitieto
Jukka Pitkänen, tietotekniikkapalvelujen johtaja Tietotekniikkapalvelut	Eija Jokinen, ratkaisuasiantuntija Tietotekniikkapalvelut
Terhi Nurmela, työhyvinvointipäällikkö Hallinto- ja kehittämissyksikkö	Citha Dahl, viestintäpäällikkö Hallinto- ja kehittämissyksikkö

Henkilöstön edustajat

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Martin Hausen, kielenkääntäjä Kaupunkitieto	Harri Hongisto, ICT-asiantuntija Tietotekniikkapalvelut
Jaakko Kananen, etumies Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos	Markku Vihavainen, mittausmies Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos
Irma Jokiniemi, palveluohjaaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos	
Mika Paasonen, lvi-tekniikko Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos	Kari Nikola, vastaava ylläpitomestari Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos
Jiri Käppi, palomies Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Antti Lallukka, paloiesimies Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
Kai Liistokki, pääluottamusmies	Anu Harsia, laitoshuoltaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos
Matti Purhonen, varapj., ensihoitaja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Markku Seppänen, ensihoitaja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
Leo Salo, aluetyönjohtaja Espoo Kaupunkitekniikka -liikelaitos	Kari Sivonen, kiinteistönhoitaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos
Katja Koukkari, palveluohjaaja Espoo Kiinteistöpalvelut -liikelaitos	
Hannele Kuosmanen, työsuojeluvaltuutet- tu	Lilian Strömberg, varatyösuojeluvaltuutettu
Reino Leimola, työsuojeluvaltuutettu	Tuula Viinikainen, varatyösuojeluvaltuutet-

	tu
Ilkka Mustakangas, työsuojeluvaltuutettu	Pekka Pöllänen, varatyösuojeluvaltuutettu

Pysyvät asiantuntijat:

Sirpa Laakso, työterveysjohtaja Espoo Henkilöstöpalvelut –liikelaitos	Tuulikki Rajalin, palvelupäällikkö Espoo Henkilöstöpalvelut –liikelaitos
Kaisu Junnila, henkilöstöpäällikkö Hallinto- ja kehittämissyksikkö	Tuija Kern, henkilöstöasiantuntija Espoo Henkilöstöpalvelut –liikelaitos

Työturvallisuusjaoston jäsenet 2014-2017

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Terhi Nurmela, työhyvinvointipäällikkö	Kaisu Junnila, henkilöstöpäällikkö
Kaj Artela, palopäällikkö, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Toni Teperi, LUP
Merja Pöyhiä, kaupungin puutarhuri, Espoo Kaupunkitekniikka liikelaitos	Kari Auranen, työmaamestari, Espoo kaupunkitekniikka liikelaitos
Jani Sipiläinen, palvelupäällikkö, Espoo Logistiikka liikelaitos	
Tarja Huusko-Pelkkala, asiakaspäällikkö, Espoo Catering liikelaitos	Eija Salomaa, EC
Reijo Yrjölä, palvelujohtaja Espoo Kiinteistöpalvelut liikelaitos	Eero Utunen, palvelujohtaja, Espoo Kiinteistöpalvelut liikelaitos
Tarja Holmström, suunnittelija, Espoo Talouspalvelut liikelaitos	Terhi Palenius, Espoo Talouspalvelut liikelaitos
Lilian Strömberg, Tietotekniikkapalvelut	Marja-Leena Heikkinen, Tietotekniikkapalvelut
Työsuojeluvaltuutetut	
Hannele Kuosmanen, työsuojeluvaltuutettu	Helena Vihiniemi
Reino Leimola, työsuojeluvaltuutettu	Tuula Viinikainen
Ilkka Mustakangas, työsuojeluvaltuutettu	Pekka Pöllänen
Niina Rantala, työsuojeluvaltuutettu	Riitta Martiskainen
Asiantuntijajäsen	
Kristina Rinne, työterveyshoitaja, Henkilöstöpalvelut liikelaitos	Ulla Grönlund, työhyvinvointiasiantuntija, Henkilöstöpalvelut liikelaitos